



UC/FPCE\_2015

Universidade de Coimbra  
Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação

**Perceções de profissionais de uma empresa relativamente à  
integração socioprofissional dos deficientes intelectuais**

Marina Sophia Brandão Pedrosa (e-mail: [marinasophia19@gmail.com](mailto:marinasophia19@gmail.com))

Dissertação de Mestrado em Psicologia das Organizações e do  
Trabalho sob a orientação do Professor Doutor Joaquim Pires Valentim

### **Percepções de profissionais de uma empresa relativamente à integração socioprofissional dos deficientes intelectuais**

A presente investigação teve como propósito identificar quais as percepções de técnicos de uma empresa, que à partida não tinham qualquer contacto e proximidade com a população deficiente, acerca da deficiência intelectual e da respectiva integração socioprofissional. Procedeu-se a uma apresentação de conceitos e dados relevantes acerca da deficiência, das representações sociais, nos dias de hoje e na antiga civilização grega e da responsabilidade social, focando aqui as questões da integração socioprofissional.

Palavras-chave: deficiência intelectual, representações sociais, integração socioprofissional.

### **Perceptions of professionals from a company concerning socio-professional integration of intellectually disabled.**

This research aimed to identify the perceptions of company technicians, which initially had no contact and proximity to the disabled population, about intellectual disability and their socio-professional integration. There has been a presentation of concepts and relevant data about disability, social representations, today and in ancient Greek civilization and social responsibility, focusing here the issues of socio-professional integration.

Key Words: intellectual disability, social representations, socio-professional integration

## **Agradecimentos**

Em poucas palavras, expresso primeiramente a minha maior gratidão para com o Professor Doutor Joaquim Pires Valentim, por todas as palavras de incentivo, por todo o positivismo que o caracteriza e a excelente orientação que me deu.

Um enorme Obrigada à empresa que me permitiu realizar as entrevistas desta investigação, a todos os participantes por terem disponibilizado parte do vosso tempo, em particular à Dr<sup>a</sup> Judite Santos e à minha colega Helena Seco, por me terem possibilitado conhecer esta empresa.

Um carinhoso Obrigada ao excelente grupo de amigas, Inês, Raquel, Cláudia, Ana, Lu, Tânia, que sempre me deram palavras de força e alento e sempre acreditaram nas minhas capacidades, afinal de contas estivemos juntas do início ao fim.

Ao calor e aconhego da família que nunca me deixou ir abaixo e sempre me apoiou.

Ao Marcelo que sempre me deu bons conselhos e sugestões de melhoria e sempre esteve de braços abertos para mim.

Por fim, e não menos importante, agradeço a todos os meus colegas, amigos, familiares, que de uma forma ou de outra, fizeram com que este estudo se concretizasse.

Obrigada.

## Índice

Introdução.....	1
I – Enquadramento conceptual.....	3
Deficiência: Origem e definição.....	3
Teoria das Representações Sociais.....	5
Representações Sociais da Deficiência na Grécia Antiga.....	8
Representações Sociais da Deficiência nos dias de hoje.....	10
Responsabilidade Social das Empresas.....	12
II –Objetivos.....	16
III – Metodologia.....	17
Desenho da Investigação.....	17
IV – Resultados.....	19
V – Discussão.....	28
VI – Conclusões.....	33
Bibliografia.....	35
Anexos.....	40
Anexo I – guião da entrevista .....	41
Anexo II – Categorias, componentes e exemplos .....	43
Anexo III – Frequências das categorias, total e respetiva percentagem de técnicos que enunciam essas categorias.....	54

## **Introdução**

O conceito de deficiência intelectual não é fácil de delimitar pois é difícil incluir numa única definição a variabilidade e a heterogeneidade caracterizadora desta população, nomeadamente no que diz respeito ao grau da deficiência, ao tipo de disfunção e às necessidades específicas de cada um. Trata-se de um problema complexo, multideterminado e multidimensional (Albuquerque, 1996).

Ainda que a deficiência seja vista de acordo com determinadas características fisiológicas e com diferenças ao nível do comportamento, Saeta (1999) considera que o mais importante é a análise da construção social da deficiência, isto é, a compreensão das expectativas criadas pela sociedade em relação a estes indivíduos, pois são estas expectativas, concebidas de acordo com as exigências e características do meio, que vão ditar ou pelo menos influenciar a atitude da sociedade para com estas pessoas. Neste sentido, a teoria das representações sociais revela-se um campo de estudo importante neste domínio, pois permite entender quais as imagens e percepções relativas a esta população.

No caso deste estudo em particular, permite-nos entender quais são as imagens dos profissionais de uma empresa, que não têm contacto e proximidade no local de trabalho com este tipo de população, relativamente à integração socioprofissional destes, aos maiores obstáculos e ao papel da empresa e dos intervenientes neste processo.

A importância do trabalho na vida das pessoas deficientes vai muito para além da satisfação das necessidades monetárias. Trata-se de um reconhecimento social, de um aumento da autoestima, de uma satisfação e motivação pessoal que se tornam condições base para a inserção socioprofissional destes indivíduos. No entanto, ainda que estejam legalmente reconhecidos os mesmos direitos a estas pessoas, Silva (s/d) considera que a inserção profissional se apresenta com um enorme grau de dificuldade.

O presente estudo, para além de ter como objetivo identificar as percepções dos profissionais de uma empresa, pretende de igual forma sensibilizar para esta questão e, de certa maneira, enfatiza a necessidade de

tornar a nossa sociedade mais inclusiva e mais tolerante com estas questões.

Esta dissertação começa num primeiro momento por abordar questões teóricas sobre a deficiência intelectual. Após isso foca-se nos conceitos da representação social, remetendo para as suas origens e para a situação atual, havendo ainda espaço para as questões da responsabilidade social. De seguida, apresentamos os objetivos deste estudo e a metodologia, que contém as questões relativas aos métodos e aos instrumentos utilizados. A descrição dos resultados é apresentada seguidamente, havendo no final lugar para a discussão de ideias e considerações finais, bem como para as respectivas conclusões retiradas.

## I- Enquadramento Conceptual

### Deficiência: Origem e definição

De forma introdutória, começamos por definir alguns conceitos que irão ser fundamentais ao longo desta dissertação.

A noção de deficiência não é tão clara assim de definir e desde há muitos anos que tem sido debatida por diversas áreas, nomeadamente a medicina, a psicologia e o serviço social. A conceptualização desta é assim muito marcada pelas exigências sociais, culturais, políticas e administrativas, logo é expectável que surjam múltiplas definições e que estas tenham um carácter provisório (Albuquerque, 1996).

Se remontarmos aos princípios do século XIX, temos por exemplo Esquirol que considerava que a deficiência mental tinha a designação de idiotia, perdurando até aos meados do século XX, sem qualquer alteração. Esta era a definição considerada clássica e tradicional da época que colocou em evidência vários aspetos fulcrais ao seu entendimento. Primeiro, a existência de atrasos no desenvolvimento intelectual, mensuráveis a partir de testes de inteligência, nomeadamente os de Binet e Simon<sup>1</sup>. Segundo, a evidência de que esta etiologia é orgânica, ou seja o défice intelectual provinha de uma lesão ou insuficiência cerebral, ou ainda de uma transmissão hereditária. Por último, o diagnóstico inclui também o prognóstico, ou seja, se a pessoa tem um défice no seu desenvolvimento intelectual, isso vai implicar uma inadaptação social na vida adulta (Albuquerque, 1996).

Martins, (2001) também refere que alguns autores olham para a deficiência como estando associada ao nível mental ou quociente intelectual, enquanto que outros a entendem como sendo um estatuto social que, ao ser atribuído ao sujeito, leva a que este passe adaptar-se consoante as baixas expectativas criadas acerca do estatuto deste conceito. Neste âmbito, surgem

---

<sup>1</sup> Segundo Albuquerque (2000) a definição psicométrica da deficiência mental surge enquadrada numa conceptualização da deficiência como um défice intelectual. Nesta época, o Q.I era visto como estimativa de um potencial intelectual inato que refletia a inteligência geral, unidimensional e unideterminada, inalterável e não permeável às influências culturais, sociais e educativas.

vários estudos que demonstram a importância das expectativas criadas pelos outros, evidenciando a influência e o poder que estas têm no comportamento das pessoas, particularmente naquelas que são portadoras de deficiência intelectual.

A acrescentar, Grossman (1977, citado por Belo, Caridade, Cabral & Sousa, 2008 p. 5), diz também que a “deficiência mental refere-se a um funcionamento intelectual geral, significativamente inferior à média, acompanhado de défices no comportamento adaptativo, manifestado durante o período de desenvolvimento”, enquanto que, segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS, 2004, p. 13), a deficiência é vista como um conjunto de "problemas nas funções ou nas estruturas do corpo, tais como um desvio importante ou uma perda". Esta definição remonta às origens anglo-saxónicas, que preconizam a existência de uma doença, de uma alteração no organismo ou nas funções, redução da capacidade de adaptação, ou seja um estado de inadaptação e incapacidade para assegurar a integração num grupo e a autonomia (Esnard, 1998).

Tendo em conta a multiplicidade de definições que temos na literatura, é também visível a existência de conceitos e/ou terminologias distintas para definir o mesmo constructo. Nos dias de hoje, o mais recorrente é o uso do termo deficiência mental ou deficiência intelectual, substituindo assim o termo atraso mental, que até 2006 era o mais utilizado. Deste modo, a *American Association of Mental Retardation* (AAMR) reformula a sua designação passando a chamar-se *American Association of Intellectual and Developmental Disabilities* (AAIDD), com vista a evidenciar a crescente transformação que se estava a verificar na terminologia da deficiência intelectual (Estanqueiro, 2014; Shalock et al., 2007). Segundo a AAIDD (2012), pode-se assim definir a deficiência intelectual pela existência de limitações significativas ao nível do funcionamento intelectual, nomeadamente no raciocínio, aprendizagem, resolução de problemas e ao nível do comportamento adaptativo, mais diretamente ligado às habilidades e práticas sociais, sendo o início dado antes dos 18 anos.

Por último, relativamente à gravidade da deficiência intelectual, esta pode variar. Segundo o Manual Estatístico de Diagnóstico das Perturbações



Mentais (DSM-V-TM, 2014) a deficiência mental reflete um funcionamento intelectual inferior à média, avaliada de acordo com testes de inteligência estandardizados, acompanhado-se também por limitações ao nível do funcionamento global adaptativo, nomeadamente na forma como os indivíduos lidam com os acontecimentos do quotidiano e como alcançam as normas de independência pessoal, expectáveis para uma pessoa de uma determinada idade. Assim, esta deficiência respeita quatro níveis de gravidade, a ligeira, em que o Q.I. oscila entre os 50-75, a grave, com um Q.I. entre os 20 e 40, e a profunda em que o Q.I. varia entre 20-25 (DSM-V-TM, 2014; Lopes, 2010).

### **Teoria das Representações Sociais**

O conceito de representação social é demasiado rico para se poder compactar numa única definição possível. Este facto reflete-se nos últimos 40 anos, no campo crescente de atração a novos pesquisadores em toda a Europa, América do Sul, Austrália e até mesmo EUA (Howart, 2006).

Moscovici, em 1961, no âmbito da sua dissertação de doutoramento, intitulada de “la psychanalyse son image et son public”, destacou-se neste domínio, sendo o seu trabalho inaugural tantas vezes citado por outros autores, igualmente importantes neste campo (Castro, 2002).

Segundo Moscovici (1973) a noção de representação social origina-se de acordo com o conceito de representação colectiva defendido por Durkheim. As representações coletivas dizem respeito a fenómenos tão diversos como a ciência, a religião, o senso comum, as lendas e os mitos que, uma vez partilhadas por membros de um mesmo grupo, ou seja, havendo uma reprodução social, vão adquirir características como a estabilidade, a homogeneidade e ainda a rigidez, pois é muito difícil mudar a estrutura e os conteúdos desses pensamentos. Estas representações acabam por se impor aos indivíduos como forças externas, mesmo não havendo consciência desse facto (Miguel, 2010; Valentim, 2003). Por outro lado, as representações individuais estão relacionadas com os estados mentais internos dos indivíduos, são mais variáveis e têm um carácter efêmero.

Moscovici retoma este conceito, mais de meio século depois de ter sido proposto por Durkheim, estando a nossa sociedade pautada por uma

pluralidade de ideias e modos de vida bastante diferentes das sociedades anteriores. Assim sendo, Moscovici considera que a noção de representação coletiva já não é suficiente para dar conta das alterações sentidas na sociedade. Deste modo, propôs uma reformulação e, de certo modo, uma "modernização" do conceito, retirando desde logo o carácter estático desta conceção e o sentido coercivo da sociedade sobre o indivíduo (Miguel, 2010; Vala & Castro, 2013; Valentim, 2003). Moscovici encara portanto as representações sociais "enquanto formas dinâmicas, plásticas, com carácter móvel e circulante, capazes de influenciar as relações e os comportamentos, propondo assim, considerar como fenómeno o que antes era visto como conceito" (Miguel, 2010, p. 31). Tendo em conta o desejo que este autor tinha em adotar um conceito com uma posição mista entre conceções sociológicas e psicológicas, este refere assim que as representações sociais são criadas no nosso universo interior, presentes nas pessoas, sendo estes os produtores de significado, mas com características que permitem também chamar-lhes de sociais (Castro, 2002).

O adjetivo "social" pretende, neste sentido, enfatizar como as representações surgem através da interação social e da comunicação entre indivíduos e grupos e também como estas refletem, de maneiras diferentes, contextos históricos, culturais e económicos e diferentes circunstâncias e práticas (Höijer, 2011). Jodelet (1989, p. 36, citada por Vala, 2006) vai no mesmo sentido referindo que as representações sociais são "uma modalidade de conhecimento, socialmente elaborada e partilhada, com um objetivo prático e contribuindo para a construção de uma realidade comum a um conjunto social", tal como Doise (1992) que define as representações sociais como princípios organizadores de processos simbólicos que envolvem relações cognitivas e sociais entre os indivíduos e os fenómenos sociais. Estudar as representações sociais é, assim, uma forma de tentar conhecer o modo como um grupo humano cria um conjunto de saberes, expressa a sua identidade e constrói códigos culturais que irão definir as regras de uma comunidade (Calcavante & Minayo, 2009).

Tendo em conta a riqueza e a complexidade deste conceito, patente nas várias definições apresentadas na literatura, Moscovici e outros autores como Wagner (1998, citado por Miguel, 2010) por exemplo, defendem que é

importante que a definição de representação social não seja definitiva, mas sim uma definição aberta, pois é necessário existir condições necessárias a novos desenvolvimentos da teoria, defendendo que as representações sociais são históricas, dinâmicas e em mutação constante (Vala & Castro, 2013). No entanto, vários autores, como Jahoda (1988, p. 206, citado por Miguel, 2010) e Billig (1988, p. 8, citado por Miguel, 2010) mostram-se contra a ausência de uma operacionalização conceptual mais precisa, pois consideram que esta conceção pode tornar-se numa "*pseudoexplicação*".

Porém, e ainda que este conceito permaneça em aberto, são visíveis as várias funcionalidades que pode ter, sendo portanto fulcral evidenciá-las. Segundo Breakwell (1993) as representações sociais, num primeiro nível, são estruturas cognitivas que operam de modo a facilitar a comunicação entre membros de um grupo ou de uma comunidade, tendo em conta a sua forma partilhada e consensual. Moscovici (1973) sugere ainda que a principal função é tornar um objeto não familiar, seja uma pessoa, um objeto ou um evento, em algo familiar, isto é, atribuir um significado, num contexto que permita uma compreensão do mundo envolvente, figurando-se assim num quadro familiar. Outras das funções dizem respeito à função identitária, nomeadamente o desenvolvimento de uma identidade consonante com os valores e as normas definidas pela sociedade, levando também a uma orientação dos comportamentos como modos desejáveis da ação, isto é, há uma orientação e uma organização dos comportamentos, considerados guias de ação, que evidenciam a relação que o sujeito tem com o objecto. (Abric, 1993; Miguel, 2010).

Os vários contributos patentes na literatura põem em evidência a importância do estudo das representações sociais. Especificamente, no âmbito da deficiência intelectual temos os estudos precursores de Jodelet (1991) que vêm mostrar a forma como a loucura era percebida pelos moradores de uma aldeia francesa, evidenciando sentimentos de medo, insegurança e atitudes de exclusão e distância.

## **Representações Sociais da Deficiência na Grécia Antiga**

Após a exploração do conceito de representação social, devemos também perspectivá-lo à luz dos seus primórdios.

Na antiga Grécia, considerada o berço da civilização ocidental, era predominante o culto fervoroso à beleza, à perfeição e à parte física e intelectual do indivíduo, conquistado através da prática de atividades físicas, tais como o desporto e a dança. Os homens gregos competiam individualmente e coletivamente na busca da excelência física e intelectual, nomeadamente nos anfiteatros e na participação nos jogos olímpicos (Barnes, 1997).

Apesar de todo este culto ser dominante nos homens, a verdade é que as mulheres belas e fortes eram igualmente muito valorizadas, pois estas eram as únicas consideradas capazes de gerar homens com força e competência para enfrentar esta cultura. Neste sentido, para evitar a existência de corpos que não correspondessem aos ideais de beleza, estavam enraizadas nestes povos práticas de exclusão social, nomeadamente matar os recém-nascidos que tivessem algum tipo de deficiência ou incapacidade, que pudesse colocar em causa os ideais de beleza e perfeição da época (Devenney, 1997; Veiga, 2006).

Numa sociedade pautada por um enorme culto à boa forma física e mental, era expectável que não houvesse lugar para pessoas com falhas ou imperfeições. Deste modo, a prática do infanticídio tornou-se recorrente e, em alguns estados, foi um ato obrigatório. A própria mitologia grega da altura retratava as idealizações de uma humanidade perfeita, prova disso é a existência de um único deus fisicamente mais fraco, o deus Hephaisto que devido a esta incapacidade foi banido do reino pelo seu próprio pai que, no entanto, acaba por conseguir casar-se com Afrodite, ainda que esta tivesse um amante sem deficiência (Devenney, 1997).

Por outro lado, a existência de algum tipo de incapacidade ou deficiência podia também ser vista como uma forma de castigo e punição por atos pecaminosos cometidos, exemplo disso é Sófocles, com a sua famosa tragédia do Rei Édipo, que descreve a história de uma personagem que cometeu incesto com a sua própria mãe, acabando por se cegar a si próprio como forma de castigo.

Em Roma estas práticas desenrolavam-se nos mesmos moldes. Também se praticava o infanticídio a crianças doentes e consideradas fracas, e era habitual afogar as crianças deficientes no rio Tibre (Barnes, 1997; Devenney, 1997). No entanto, tanto os gregos como os romanos começam a desenvolver alguns tratamentos<sup>2</sup> para pessoas com deficiências, mas somente a partir do século XVII é que os indivíduos com deficiências severas começam a ser admitidos em pequenos hospitais e se começa a verificar as primeiras tentativas de modelos médicos, enfatizando a ideia de que a deficiência deve ser curada e tratada e não algo a ser "aceite pela civilização" (Devenney, 1997, p.19)

Embora se comece a sentir progressos neste sentido, a verdade é que se verificava ainda que a grande maioria das pessoas deficientes não eram vistas como membros ativos da sociedade (Estanqueiro, 2014).

Barnes (1997) considerava que era vital perceber a origem dos obstáculos à inclusão destas pessoas, pois tanto para os indivíduos deficientes como para aqueles sem deficiência, são as atitudes negativas da sociedade que impedem esta inclusão. Estas atitudes vão desde o preconceito, à hostilidade, à condescendência, piedade, ignorância e indiferença, sendo estas influenciadoras da forma como pensamos sobre nós próprios e sobre os outros (Barnes, 1997).

Ainda que, em termos cronológicos, esta época esteja distante dos dias de hoje, a verdade é que os séculos XX e XXI ainda são pautados por uma sobrevalorização da imagem corporal, colocando em evidência perceções e atitudes negativas relativamente às pessoas com deficiência. A sociedade ainda se fundamenta com mitos da antiguidade, embora muito já se tenha feito, nomeadamente no campo legislativo.

---

<sup>2</sup> Aristóteles, por exemplo, tentou estudar a surdez, Galeno e Hipócrates tentaram encontrar a cura para a epilepsia e os romanos desenvolveram hidroterapia e terapias de *fitness* destinadas às doenças adquiridas. Ainda assim, estes tratamentos estavam disponíveis apenas para os mais ricos e detentores de poder (Barnes, 1997; Estanqueiro, 2014).

## **Representações Sociais da Deficiência nos dias de hoje**

Segundo Veiga (2006, p. 139) “é a sociedade que propõe os objetivos que os atores sociais devem aspirar alcançar e que, simultaneamente, impõe e controla os meios legítimos para esse efeito”. Neste sentido, é importante tentar perceber quais as percepções atuais da sociedade relativamente à deficiência intelectual, de forma a podermos entender as atitudes de preconceito e exclusão, ainda presentes no nosso meio e que continuam a dificultar a integração socioprofissional destas pessoas. Enquanto que a Grécia Antiga se pautava por ideais de beleza fervorosos que levavam a atos de extrema exclusão social, hoje as percepções da sociedade não são tão extremistas assim, ainda que continue a existir uma valorização exagerada dos padrões de beleza.

Temos uma sociedade em que todos admitem reconhecer a diversidade e individualidade de cada um, existindo concordância na opinião de que todos têm direito às mesmas oportunidades, mas o grau em que as pessoas de alguma forma diferentes, são integradas ou excluídas vai depender das percepções da cultura predominante. Estamos sob uma conjectura marcadamente consumista, com estilos de vida, hábitos e interesses capitalistas o que torna mais difícil a aproximação destas pessoas às exigências do meio (Yazbeck, McVilly & Parmenter, 2004).

O processo de industrialização influenciou fortemente as percepções da atualidade, uma vez que foram implementadas várias noções de padronização e normalização, de acordo com a produção que se queria alcançar. Este processo exigia que as pessoas tivessem todas um peso, estatura e inteligência semelhante, de maneira a que fosse possível o trabalho e produção em massa. Assim, começaram a criar-se ideias e estereótipos negativos relativamente às pessoas que não fossem capazes de produzir quantidades suficientes ou que não fossem ao encontro daquilo que se propunha. É neste sentido, que muitas das pessoas com algum tipo de deficiência são consideradas parasitas da sociedade, tal como o próprio Nietzsche ilustrava, ao afirmar que considerava indecente que estas pessoas continuassem a viver (Veiga, 2006).

Há evidências de ligeiras mudanças nas atitudes perante as pessoas

deficientes, mas, a grande maioria dos estudos existentes na literatura, ainda que escassos, corroboram a prevalência de sentimentos negativos. Wolfensberger, por exemplo, (1972, citado por Wilkinson & McGill, 2009) dizia que, nos inícios do século XX, eram atribuídos às pessoas portadoras de deficiência, papéis socialmente desviantes. Estas eram vistas como pessoas ameaçadoras, objetos de medo ou piedade, organismos doentes, objetos ridículos. Deste modo, estes indivíduos eram percebidos como uma ameaça e acabavam por ser tratados constantemente dessa forma, e mesmo eles próprios passavam a viver de acordo com essas expectativas. Yazbeck et al. (2004) mencionam um estudo australiano<sup>3</sup>, sobre as atitudes da comunidade, que vem ilustrar este mesmo facto, pois mostram que 86% dos respondentes sentem-se pouco à vontade quando interagem com pessoas deficientes, contrastando com dados do Eurobarómetro (Eurobarometer, 2001) em que apenas 40% reportam sentir-se inquietos/apreensivos na presença de pessoas deficientes. Os países em que as pessoas declaram estar mais à vontade são a Dinamarca, Reino Unido, Suécia, Holanda, Espanha e Irlanda, enquanto que aqueles em que as pessoas dizem sentir-se menos à vontade são a Alemanha e a Grécia, pontuando 2,97 e 2,65 respetivamente, numa escala de 1-4.

A investigação de Veiga e Salgado (2013), com estudantes mexicanos e portugueses vem realçar ainda mais esta realidade concluindo que as representações sociais dos estudantes mexicanos e portugueses são maioritariamente pautadas por impressões e atitudes negativas. A categoria que obteve uma maior percentagem de respostas foi a que referia que a deficiência tratava de uma questão pessoal, em que as palavras associadas a esta dizem respeito às imagens de seres passivos, sem autonomia, atitudes de pena e piedade, visão de "coitadinhos", sem capacidade para tomar decisões e sem autossuficiência. Esta imagem também foi encontrada entre alunos portugueses no estudo de Valentim, Craveiro, Silva e Dinis (2011). No entanto, no estudo de Veiga e Salgado (2013) existem também pessoas que veem a deficiência associada a palavras como esperança, alegria, felicidade, dignidade, coragem, esforço, orgulho, no sentido em que uma pessoa com

---

<sup>3</sup> Para saber mais sobre este estudo consultar a referência: Enhance Management (1999) *Community Attitudes Study: Community awareness campaign testing*. Brisbane, Austrália: Disability Services Queensland.

deficiência é uma "espécie rara" que, apesar da sua condição, consegue viver a vida de forma normal como todas as outras pessoas (Veiga & Salgado, 2013, p. 110).

Assim, no seguimento dos resultados destes estudos e indo ao encontro da nossa investigação, é imperativo que, para além da mudança de estruturas, de forma a melhorar os acessos, das práticas organizacionais, da reestruturação de postos de trabalho se altere e modifique a maior barreira existente, a das atitudes e perceções negativas da sociedade atual (Veiga & Salgado, 2013).

### **Responsabilidade Social das Empresas**

A responsabilidade social, segundo Teixeira (2004, citado por Monteiro, Oliveira, Rodrigues & Dias, 2011) é considerada um modelo de gestão que tem implícito o estabelecimento de metas e objetivos, com o intuito de atingir um desenvolvimento sustentável, preservando os recursos ambientais e culturais, respeitando as questões da diversidade e reduzindo as desigualdades sociais. Estas ações não podem ser vistas como um conjunto de ações de caridade, que surgem em qualquer momento temporal e que, na maioria das vezes, têm um carácter tácito (Leandro & Rebelo, 2011). Deve sim, ser entendida como um esforço e um compromisso que as empresas têm, na adoção de comportamentos éticos, tendo sempre em vista a qualidade de vida dos colaboradores, uma relação saudável com a comunidade envolvente e a sociedade e, por último, o desenvolvimento de progressos económicos.

Tendo em conta a definição de responsabilidade social e aquilo que esta representa para todas as partes, o trabalho tem, sem margem para dúvidas, um peso fulcral na vida de todos os indivíduos, não só pelas recompensas monetárias e materiais que lhes dá, mas também pelo sentimento de pertença a um grupo, do reconhecimento e aumento de autoestima. No caso das pessoas com deficiência a obtenção de um emprego torna-se um fator imprescindível à promoção de uma maior igualdade de oportunidades e de direitos à inclusão no mercado de trabalho <sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> Segundo um estudo realizado nos Estados Unidos da América, de 2004,



Tendo em conta as medidas legislativas, podemos verificar que existe uma evolução quanto aos direitos e oportunidades destas pessoas. Em 1971, foi pela primeira vez aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, a Declaração de Direitos do Deficiente Mental que visa a promoção da integração no mundo do trabalho das pessoas com deficiência mental. Mais tarde, em 1996, a União Europeia decidiu, nos mesmos moldes, adotar uma estratégia denominada de “igualdade de oportunidades para as pessoas com deficiência”. No caso português, é na década de 80, mais propriamente em 1981, que se assinala um grande marco histórico com a implementação de normas aplicáveis às pessoas com deficiência, sendo nesta altura que se começa também a comemorar o Ano Internacional do Deficiente (GRACE, 2005 & Pereira, 2011).

Uma vez instauradas medidas legislativas, verifica-se nos últimos anos, no caso português, o desenvolvimento de políticas ativas com o objetivo primordial de combater a discriminação destas pessoas. Como tal, surgem incentivos à criação de emprego, políticas de formação profissional, maior investimento em acessibilidades adequadas aos espaços públicos e, ainda, reconhecimentos às empresas que implementam este tipo de medidas (Rosa, 2007).

As organizações têm poder para influenciar a sociedade. Neste sentido, todas as mudanças que se desenrolam, mesmo as de nível interno, vão implicar repercussões diretas nos colaboradores, nas famílias dos mesmos e na própria comunidade onde estas interagem. É, deste modo, fundamental que as entidades tenham um papel ativo na integração socioprofissional das pessoas portadoras de deficiência. Apesar da integração ser feita no local de trabalho, ou seja, na empresa em si, naturalmente este processo implica o envolvimento das várias partes, nomeadamente da família, apoios do Estado e outras associações/instituições (GRACE, 2005).

As empresas, quando tentam integrar estas pessoas, diferentes das comumente integradas, estão primeiramente a reforçar a imagem enquanto

---

apenas 35% das pessoas com deficiência em idade de trabalhar arranjam emprego, em comparação com 78% das pessoas sem deficiência (Unric, 2014).

entidade socialmente responsável, sendo deste modo patente o prestígio que este tipo de contratação traz à organização. Por outro lado, o clima organizacional fica também a ganhar, uma vez que despoleta um maior espírito de equipa dos colaboradores, uma maior cooperação e partilha de objetivos comuns e ainda um espaço de trabalho adequado às necessidades e individualidades de cada trabalhador. Se todos os colaboradores de uma empresa se sentirem bem no seu posto de trabalho e na sua função, uma pessoa portadora de deficiência também irá sentir-se confortável e à vontade, levando desse modo a índices de desempenho propícios a um aumento coletivo de produtividade (GRACE, 2005). Um outro aspeto positivo para a empresa está relacionado com os incentivos. Está prevista a redução nas contribuições à Segurança Social, por parte das entidades empregadoras que integrem pessoas com deficiência nos seus efetivos (Fernandes, 2007).

Relativamente à integração desta população, existem também alguns estudos que importa referir. Foi feito um pela consultora iSocial, em parceria com a Catho<sup>5</sup>, com profissionais de recursos humanos, que pretendia averiguar quais as suas perceções relativamente à inclusão destas pessoas. As conclusões apontam que, para 65% dos participantes, os gestores resistem em contratar ou mesmo entrevistar uma pessoa com deficiência. Outros dados, do mesmo estudo, também indicam que 81% da contratação que é feita acontece apenas para cumprir a lei de cotas, apenas 3% contratam porque valorizam a diversidade e 4% porque acreditam no seu potencial. Por outro lado, existem dados mais favoráveis, 54% dos profissionais que foram ouvidos, dizem que estas pessoas são tão ou mais competentes do que as que não possuem deficiência (CRHLP, 2014).

Ainda que estes resultados mostrem que cada vez mais se reconhecem as capacidades e competências das pessoas deficientes no mercado de trabalho, a verdade é que também continuam a existir obstáculos. De la Blétière (citado por Martins, 2001) aponta sete barreiras que as empresas e as pessoas com deficiência intelectual enfrentam, sendo estas o desconhecimento da problemática, as dificuldades económicas nacionais, o período de formação profissional limitado, os apoios financeiros

---

<sup>5</sup> A Catho é uma empresa brasileira, líder em recrutamento online. Ver mais em: <http://www.catho.com.br>.

concedidos às empresa após a contratação não corresponderem aos custos reais, os subsídios de compensação às empresas não serem periodicamente reavaliados, a falta de financiamento relativo ao processo de recolocação e ainda a falta de recuperação automática das pensões sociais, em caso de perda de emprego.

Como refere Rosa (2007), se as múltiplas dimensões, nomeadamente ao nível económico, social e cultural, as instituições, e o convergir de atitudes se entrecruzarem é possível a construção conjunta de respostas necessárias às questões prementes da pessoa com deficiência, levando assim a resultados certamente positivos.

## II- Objetivos

A presente investigação tem subjacente a Teoria das Representações Sociais, incidindo sobre profissionais de uma empresa, sem qualquer contacto e/ou proximidade com pessoas portadoras de deficiência, no local de trabalho. É com base na informação dada por estes profissionais que se pretende averiguar qual a perceção destes relativamente à integração socioprofissional desta população, quais as maiores dificuldades/barreiras, e qual o papel das empresas neste processo. Uma vez que se trata de profissionais que não têm um contacto direto nem próximo com estas pessoas, no local de trabalho, um dos objetivos é perceber se estes técnicos têm a mesma sensibilidade e/ou conhecimento relativamente a estas questões.

Pretende-se ainda que os dados desta investigação permitam dar continuidade ao estudo desta temática, de forma a tentar eliminar as barreiras e os obstáculos existentes no processo de integração socioprofissional destas pessoas.

### III – Metodologia

#### Desenho da investigação

Esta investigação tem um desenho claramente exploratório e a informação proveniente desta segue uma abordagem qualitativa, com o recurso a entrevistas semiestruturadas<sup>6</sup>.

Estas entrevistas foram agendadas no mês de novembro de 2014, com a responsável pela formação da empresa onde decorreu a recolha de dados, que tratou da marcação de horários com as pessoas escolhidas. Esta escolha foi feita, tendo em conta o nível de escolaridade das pessoas, por isso temos a grande maioria dos inquiridos com licenciatura. As entrevistas foram realizadas presencialmente e individualmente, num registo semi-diretivo, num espaço e local devidamente adequado para o efeito. Realizou-se um total de 13 entrevistas a profissionais de diversas áreas (contabilistas, técnicas de controlo de gestão, técnicas de higiene e segurança, chefes de área, entre outros) que não tinham qualquer contacto e/ou proximidade com pessoas deficientes no local de trabalho. No total das 13 entrevistas, 5 foram realizadas com pessoas do sexo masculino, o que equivale a uma percentagem de 38,5% e 8 do sexo feminino, o equivalente a 61,5%.

Relativamente às idades dos inquiridos, estas variam entre os 32 e os 51 anos, sendo a média de 38 anos. Quanto ao tempo de trabalho na área, os valores oscilam entre os 3 e os 33 anos, sendo a média de 13,8 anos.

No que diz respeito à duração das entrevistas, estas tiveram uma duração média de 15 minutos e 94 segundos, sendo a duração mínima de 9 minutos e 3 segundos e a máxima de 29 minutos e 31 segundos.

As entrevistas sucederam-se de acordo com um guião de entrevista, previamente elaborado (cf. Anexo I) e foi essencial recorrer ao uso de um gravador para que a posterior transcrição fosse mais fidedigna e não houvesse perda de nenhuma informação importante.

---

<sup>6</sup> Estas caracterizam-se por seguir uma abordagem flexível, permitindo introduzir questões que não estejam no guião. Os responsáveis pela elaboração das entrevistas têm à partida questões e temas centrais que querem abordar, mas não ficam presos a uma lista de questões fixas (Business Dictionary, 2014).

Previamente à realização das entrevistas, os participantes foram informados de que os dados eram completamente confidenciais e que as questões éticas estavam completamente asseguradas. Ficou também garantido que todos os participantes autorizavam a gravação da entrevista, que podiam sempre interrompê-la em qualquer momento, caso houvesse alguma dúvida, ou simplesmente não quisessem, por algum motivo, prosseguir com a entrevista.

Foi feita a transcrição na íntegra de todas as entrevistas e posteriormente seguiu-se a análise de conteúdo que, segundo Bardin (1994, p. 38), se caracteriza por ser um "conjunto de técnicas de análise das comunicações, que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens". O objetivo básico desta análise consiste assim em reduzir as muitas palavras de um texto a um pequeno conjunto de categorias de conteúdo (Lima, 2013).

Num momento inicial procedeu-se a uma "leitura flutuante" da informação, de forma a tentar compreender como é que esta podia ser categorizada e só depois é que se passou à análise de conteúdo propriamente dita. Foi feita uma leitura mais aprofundada de cada transcrição de entrevista, uma por uma, de forma a no final termos um conjunto de palavras-chave que constituísse o nosso *index* geral. Após isso, com a ajuda desse *index* procedeu-se à elaboração de categorias e componentes, tendo sempre em atenção que um bom sistema de categorias deve ser analisado várias vezes e possuir sempre a mesma codificação, ou seja, deve obedecer aos princípios preconizados por Bardin (1994) da objetividade, fidelidade, exclusão mútua, homogeneidade e pertinência.

Foi assim feita uma análise temática, constituída pelas quatro dimensões a que chegamos, estando estas subdivididas em categorias e, conseqüentemente, em componentes mais específicos. De seguida, procedeu-se a uma análise de frequências, tendo em conta o número de ocorrências nas várias categorias, para cada uma das entrevistas e, por último, calculou-se o número total e a respetiva percentagem de técnicos que abordaram as ideias presentes nas categorias.

#### IV- Resultados

Este ponto será inteiramente dedicado à descrição dos resultados obtidos através da análise de conteúdo das entrevistas. Mais uma vez, carece de especial importância referir que o nosso estudo é meramente exploratório, ou seja, tal como o próprio nome sugere, o propósito é debruçarmo-nos sobre a temática desta investigação, tentando perceber quais as imagens dos profissionais inquiridos sobre a integração socioprofissional das pessoas deficientes intelectuais, não podendo afirmar com total certeza a generalização dos resultados.

Com o decorrer da análise foram estas as quatro dimensões a que chegámos:

- Dimensão I: Integração socioprofissional de pessoas com deficiência intelectual;
- Dimensão II: Responsabilidade social das empresas;
- Dimensão III: Opinião da sociedade;
- Dimensão IV: Proximidade e/ou contacto com pessoas deficientes.

Os resultados irão ser apresentados, de acordo com as respostas dos entrevistados, em relação às dimensões acima referidas. As categorias, os componentes e os respetivos exemplos encontram-se nos anexos II e III.

Ainda que tenhamos informações biográficas dos nossos entrevistados, nesta investigação não procedemos à análise dos resultados, tendo em conta estes dados. Como se trata de um estudo exploratório, e uma vez que o número de indivíduos é relativamente pequeno ( $n=13$ ), optou-se por uma análise que considerasse a amostra como um todo.

##### **Dimensão I: Integração socioprofissional de pessoas com deficiência intelectual**

Nesta primeira dimensão, obtivemos 9 categorias, subdivididas em componentes mais específicos, descritas no Anexo II. As frequências e percentagens de técnicos que enunciaram estas categorias encontram-se no

Quadro 1 (cf. também no Quadro A1 no Anexo III).

**Quadro 1. Frequência das categorias e número total de técnicos e respetivas percentagens (%) que enunciam essas categorias na Dimensão I – Integração Socioprofissional de pessoas com deficiência intelectual**

NI	Dimensão I								
	Igualdade de direitos/opportunidades	Depende do grau e tipo de deficiência	Acesso ao mercado de trabalho	Integração	Vantagens para o indivíduo	Vantagens para a empresa	Papel da família	Papel das escolas e instituições	Sucesso profissional
Total freq	12	18	13	27	19	13	16	12	15
Nº técnicos	9	10	12	12	10	10	6	12	12
% técnicos	69,2%	76,9%	92,3%	92,3%	76,9%	76,9%	46,2%	92,3%	92,3%

A categoria *Integração* é referida por 92,3% dos inquiridos, sendo esta indicativa, de acordo com os entrevistados, de um processo difícil e complicado, devido à estrutura das empresas, dificuldades no mercado de trabalho, falta de apoio do Estado, capital económico das empresas e tempo escasso. Os entrevistados assim ilustram “Porque o mercado de trabalho neste momento é extremamente competitivo e as empresas querem ter o máximo de produtividade” (EM11)<sup>7</sup>, “O mercado de trabalho está cada vez mais complicado” (EM12), ou ainda “Se calhar é mesmo o tempo que nós temos disponível para os acompanhar” (EM13). Deste modo, o acesso ao mercado de trabalho não é considerado igualitário para ambas as populações, referindo que as pessoas com deficiência intelectual não têm o mesmo acesso, pelo menos na sua totalidade “Nem por isso, na realidade penso que não acontece, pelo menos a 100%” (EM5). Quanto à *igualdade de oportunidades/direitos*, categoria que obteve uma percentagem de 69,2%, os inquiridos acham que, apesar de não existir igualdade nos acessos ao mercado de trabalho, as pessoas deficientes intelectuais “Têm os mesmos direitos que os outros” (EM5).

<sup>7</sup> Usamos EM11 para identificar o participante que reportou a informação citada. (E) diz respeito a entrevistado (M) masculino e (11) ao número de identificação dos inquiridos.



O *papel das escolas e instituições*, e o *papel da família*, são duas categorias presentes nesta dimensão que nos vem demonstrar opiniões distintas. As escolas e instituições (92,3% percentagem de técnicos enunciam esta categoria), são vistas como um processo importante na integração socioprofissional desta população, apesar de referirem que “Aí já é um bocadinho mais complicado” (EF3). Relativamente à preparação destas escolas e/ou instituições, na passagem para o mundo laboral, há alguns indivíduos que acham que “É assim, preparar eu acho que preparam (...)” (EF3), enquanto que outros referem que "Devia haver um maior acompanhamento, o que não há (...)” (EF4), "Acho que não, essas instituições deviam ter um papel mais efetivo (...)” (EM11).

Por outro lado, a família é frequentemente vista como uma base e um apoio, pois se "A família ajudar e estiver por perto é uma mais-valia” (EF8). No entanto há duas opiniões contraditórias, mencionando que "A família enquanto família tem um papel mais limitado” (EM11) e que "Uma pessoa quando está no seio familiar, que de alguma forma é superprotegido e que nunca alertaram para as condicionantes do mercado de trabalho" (EM11).

Para os inquiridos, a integração socioprofissional das pessoas com deficiência intelectual, desencadeia *vantagens tanto para o indivíduo como para a empresa*, sendo ambas referidas por 76,9 % (cf. Quadro 1) dos entrevistados. Para o indivíduo, a motivação, autorrealização e autoestima são as 3 componentes encontradas, tendo em conta as diversas respostas, uma vez que foi referido que “Para a pessoa em si, é uma mais valia estar a trabalhar, uma motivação, realização profissional” (EF2), “Para o indivíduo acho que seriam bastantes, seria uma forma de se integrar e de se sentir bem consigo próprio” (EF4). Em contrapartida, para a empresa, as vantagens prendem-se sobretudo com a ideia de criar uma boa imagem, uma imagem social e proporcionar um ambiente favorável para todos, tendo assim respostas que referem: “Olha, primeiro para a empresa acho que seria a forma como a própria empresa seria vista por outras pessoas, por outras entidades” (EF4) e “As empresas do ponto de vista social dão sempre mais humanidade ao local de trabalho” (EF6), indo ao encontro dos dados referidos na literatura no enquadramento.

O *sucesso profissional* é também uma das categorias com maior

percentagem de técnicos a enunciá-la, 92,3% (cf. Quadro 1), havendo divergência de opiniões dentro da mesma. Alguns inquiridos consideram que os deficientes intelectuais podem ser bem-sucedidos “Pode, acho que sim, tenho a certeza, sim, sim, sim” (EF2), enquanto que outros manifestam que “É assim, acho difícil, acho muito difícil” e ainda algumas respostas que inferem que se trata de uma questão subjectiva, muito dependente do grau de deficiência e do tipo de função, patentes nas seguintes afirmações "Depende do grau de deficiência, depende das pessoas que a recebam, depende da função que lhe é dada” (EF4), “Isso é muito subjetivo, depende do nível de deficiência. Acho que dependendo do nível e do grau de deficiência sim” (EM13).

Por último, *depende do grau e tipo de deficiência*, é uma categoria desta dimensão com 76,9% (cf. Quadro 1) dos inquiridos e referi-la. As limitações desta população e a conseqüente integração socioprofissional da mesma depende fundamentalmente do grau e do tipo de deficiência. Assim, os entrevistados referem que estas pessoas “Acabam por estar sempre um pouco limitadas, dependendo da deficiência ou do grau de deficiência” (EF10) e "Essas pessoas acabam sempre por ter uma limitação, dependendo do grau de deficiência e de que deficiência se trata” (EF2).

## **Dimensão II: Responsabilidade social das empresas**

Os dados respeitantes a esta dimensão, nomeadamente as categorias, as respetivas frequências, e percentagens de técnicos que enunciem essas mesmas categorias, encontram-se ilustrados no Quadro 2. (cf. também no quadro A2 do Anexo III).

**Quadro 2. Frequência das categorias e número total de técnicos e respetivas percentagens (%) que enunciam essas categorias na Dimensão II – Responsabilidade das Empresas**

NI	Dimensão II			
	Natureza da função/tarefa	Pouca abertura e preparação	Falta de familiaridade	Medidas a implementar
Total freq	13	14	13	19
Nº técnicos	8	8	12	10
% técnicos	61,5%	61,5%	92,3%	76,9%

No Quadro 2 podemos verificar que a categoria com a percentagem mais elevada é a *falta de familiaridade*, referida por 92,3% dos técnicos. 12 dos 13 inquiridos nesta investigação enunciam, alguns mais do que uma vez no seu discurso (cf. Quadro A1, no Anexo III), a questão da falta de conhecimento das necessidades dos deficientes, em particular dos deficientes intelectuais. Os entrevistados consideram que "O mercado de trabalho não está necessariamente habituado a poder conformar-se às necessidades específicas delas" (EF6) e ainda "Acho que para se adaptarem às mesmas posições de trabalho tem que haver um esforço das pessoas dentro das empresas, de alguma forma para perceberem quais são as necessidades especiais dessas pessoas, quais são as capacidades globais que elas têm" (EF6). A acrescentar, a *pouca abertura e preparação* é também uma das categorias enunciadas nesta dimensão (61,5%, cf. Quadro 2), sendo a mentalidade das pessoas, a falta de disponibilidade, a falta de interesse e a falta de abertura pontos bastante referidos ao longo do discurso dos entrevistados. Estes consideram que "As pessoas não são tão abertas a trabalhar com uma pessoa com deficiência, ou porque não têm disponibilidade para estar a acompanhar aquela pessoa da forma como precisa de ser acompanhada, ou simplesmente porque não querem" (EF3) e, para além das próprias pessoas, também "O mercado de trabalho ainda não está preparado para acolher pessoas com algumas deficiências" (EF10).

Com a mesma percentagem anterior, de técnicos a referir esta categoria (61,5%, cf. Quadro 2), temos a *natureza da função/tarefa*. Segundo os inquiridos as maiores dificuldades para as empresas na integração socioprofissional destas pessoas, são a adequação às limitações das pessoas, indo ao encontro da familiaridade com as necessidades dos deficientes e da abertura das pessoas a esta realidade, referidas anteriormente. A acrescentar referem as barreiras de mobilidade e a polivalência que as empresas procuram. Para estes técnicos "O mais difícil acho que é o trabalho em si, adequar o tipo de tarefa, o tipo de trabalho que é necessário fazer às limitações que a pessoa inevitavelmente sabe que tem" (EF9), "Eu penso que as maiores dificuldades são primeiramente a compreensão dos métodos de trabalho ou a adaptação dos métodos de trabalho àquilo que a pessoa consegue efetivamente ajudar" (EF6).

Por último, e não menos importante, *medidas a implementar* é uma categoria referida por 76,9% dos técnicos, na qual sugerem alguns aspetos com vista a melhorar o processo de integração socioprofissional das empresas, mais especificamente no âmbito da responsabilidade social das empresas. Há quem considere que "devia ser quase obrigatório, entre aspas, uma empresa ter uma pessoa portadora de uma qualquer deficiência" (EF3), "Obrigando mesmo as empresas privadas a terem um determinado número de pessoas para as poder integrar" (EM12), outros mencionam "que deviam ter mais atenção a esse tipo de pessoas e ver ali pessoas que se calhar não são normais, são diferentes mas se calhar até trabalham com mais motivação e dão mais valor até que uma pessoa normal" (EF2), ou então "que a empresa tinha que ter algum *background* a nível de formação, sermos formados para recebermos essas pessoas, saber o que fazer desde o primeiro dia em que essa pessoa entra" (EF9).

### **Dimensão III: Opinião da sociedade**

Acerca da opinião da sociedade, relativamente ao tema da integração socioprofissional dos deficientes intelectuais, os dados obtidos foram claros e encontram-se no quadro 3 (cf. também no Quadro A3. no Anexo III).

**Quadro 3. Frequência das categorias e número total de técnicos e respetivas percentagens (%) que enunciam essas categorias na Dimensão III – Opinião da Sociedade**

NI	Dimensão III			
	Negativa	Evolutiva ao longo do tempo	Mentalidade	Falta de conhecimento
Total freq	16	3	9	2
Nº técnicos	11	3	6	1
% técnicos	84,6%	23,1%	46,2%	7,7%

Dos 84,6% dos inquiridos (cf. Quadro 3), quando confrontados com esta questão, consideraram que a opinião da sociedade é *negativa*. Neste sentido, aspetos como a discriminação, a exclusão e a síndrome do "coitadinho" foram apontados por estes. Assim, dizem que "A nossa sociedade é muito má, muito maus, acho que as pessoas ainda estão demasiado limitadas em relação a essas pessoas e há muitos, enfim, para algumas pessoas ainda acaba por ser um tabu" (EF4) e ainda "Continua a haver muita discriminação, acho que as pessoas falam, 'Ah coitadito da pessoa que tem um problema', têm pena, mas não passam daí, muitas dessas pessoas se pudessem fazer alguma coisa, não faziam rigorosamente nada, no fundo acaba por ser a nossa sociedade, o nosso bem-estar primeiro e os outros, é mais por aí" (EF4).

A *mentalidade* é também uma categoria frequentemente apontada pelos técnicos (46,2%, cf. Quadro 3) pois acham que a pouca abertura das pessoas, a relutância, o receio do desconhecido, o estigma e a imaturidade das pessoas torna mais difícil a compreensão e o sucesso da integração destas pessoas, referindo deste modo que a sociedade ainda tem "crenças em relação a isso, muitos rótulos a estas pessoas e a sociedade ainda não vê com bons olhos estas questões, ainda não é uma coisa que aceitemos muito facilmente" (EF7), e "a sociedade ainda está muito fechada a estas pessoas

um pouco diferentes" (EF10). No mesmo sentido, embora com uma percentagem bastante menor de técnicos a enunciá-la, 7,7 %, temos a *falta de conhecimento* que diz respeito à população que desconhece e que não entende, pois "as pessoas efetivamente não sabem do que estão a falar e não compreendem daquilo que se fala, acho que é um bocadinho por aí" (EF6).

Tendo em conta a opinião e perceção dos inquiridos, e embora considerem que a sociedade tem uma opinião maioritariamente negativa relativamente a esta realidade, temos ainda 23,1% de técnicos que acham que a opinião da sociedade tem *evoluído ao longo do tempo*. Ou seja, referem que "as pessoas vão estudando mais, embora não seja uma questão de formação, às vezes é o bom senso, é uma coisa de berço, o bom senso é fundamental nestas situações" (EF2) e "Já não é tanto como era, mas também não caminhámos muito mais, no sentido de um bom caminho acho que ainda não" (EF4) sugerindo que "ainda temos muito a fazer e muito a aprender sinceramente" (EF3).

#### **Dimensão IV: Proximidade e/ou contacto com pessoas deficientes**

Relativamente à proximidade e/ou contacto com pessoas deficientes, entende-se, ao observarmos o Quadro 4 (cf. também no Quadro A4. no Anexo III), a clara diferença de resultados.

**Quadro 4. Frequência das categorias e número total de técnicos e respetivas percentagens (%) que enunciam essas categorias na Dimensão IV – Proximidade e/ou**

Dimensão IV					
NI	Sem contacto	Conhecimento e contacto na empresa	Contacto familiar	Contacto em tempos de escola	Atitudes no trabalho perante o contacto com pessoas deficientes
Total freq	6	5	4	1	19
Nº técnicos	6	5	4	1	11
% técnicos	46,2%	38,4%	30,8%	7,7%	84,6%

46,2% dos entrevistados manifestam *não ter qualquer proximidade e/ou contacto com pessoas deficientes*, no entanto, temos uma percentagem de 38,4% de inquiridos (cf. Quadro 4) que *têm ou tiveram conhecimento e/ou contacto em empresa*. Assim sendo, alguns afirmam que “Já colaboramos com algumas entidades que trabalham com este público-alvo” (EF7) e “Já estive próxima de algumas instituições e até tive possibilidade de trabalhar nestas instituições com este tipo de público-alvo” (EF7). Outros inquiridos apontam casos de estágios dentro da própria empresa onde trabalham, “tivemos um miúdo da ... a estagiar (...)” (EM1), “Tivemos o exemplo de uma pessoa há pouco tempo, com uma deficiência cognitiva” (EF6). Há ainda 30,4% de pessoas que afirmam ter *contacto ao nível familiar*, sendo o grau de parentesco direto, outros mais afastado e outros ainda têm um contacto com familiares de amigos. Os exemplos apresentados pelos inquiridos não disseram respeito especificamente a casos de deficiência intelectual, mas a qualquer outro tipo de deficiência, nomeadamente “Temos algum parentesco afastado, é um invisual. Faz uma vida completamente normal, ele próprio não tem qualquer problema” (EM11). Outros referem casos de autismo e esquizofrenia. A acrescentar, temos apenas um caso de um inquirido (7,1%) que refere ter tido bastante *contacto com pessoas deficientes na escola*, referindo deste modo que “Em termos de escola tive pessoas na minha turma com deficiências e foram sempre acompanhadas e desenvolveram-se normalmente como qualquer outro estudante” (EF3).

No que diz respeito às *atitudes no trabalho* perante o contacto com pessoas deficientes, obtivemos 84,6% (cf. Quadro 4) de respostas por parte dos inquiridos. Os entrevistados referem que agiriam com ajuda, apoio, de forma natural, “De uma forma natural confesso, não é uma coisa que me faça impressão” (EF7), “Tentaria apoiar o máximo que eu pudesse para que esta obtivesse sucesso” (EF8), enquanto que outros dizem que se trata de uma questão de adaptação, “Se formos adultos e pessoas formadas, há uma adaptação a uma situação nova, provavelmente durante alguns tempos não sabia muito bem como reagir em algumas situações” (EF9). No entanto, temos ainda alguns indivíduos que referem que é difícil imaginar, “Sim, eu

pronto, nunca passei pela situação portanto é um bocadinho difícil dizer como reagiria, sem passar pelas situações” (EF3).

## **V- Discussão**

Como já foi referido poucos são os estudos que se debruçam sobre as representações sociais da deficiência intelectual. Assim sendo, a nossa investigação pretende ser um trabalho que coloque em evidência estas questões, sensibilizando para que se continue a investigar esta temática.

Os nossos dados permitem-nos afirmar que a pessoa deficiente tem associada a si algumas conotações negativas, presentes nas expressões dos inquiridos. Para estes, o deficiente é "alguém que é considerado limitado", são "pessoas que têm menos capacidades". A dependência destas é também referida em alguns exemplos práticos, no sentido em que estas pessoas necessitam de um maior acompanhamento por parte dos seus superiores, referindo que "essas pessoas à partida terão que ter um acompanhamento um bocadinho diferenciado". Valentim et al. (2011) num estudo sobre as perceções de alunos do 3º ciclo em Portugal, relativamente à deficiência intelectual, evidenciam esse mesmo retrato de dependência, para além de outros como a diferença e a pouca sociabilidade, associadas à falta de capacidade mental. Lopes (2010) mostra-nos também dados semelhantes na sua investigação, pois a palavra mais utilizada para descrever a pessoa com deficiência intelectual foi "dependente", surgindo outras como a "incapacidade" e "limitado".

Quando questionados relativamente à opinião da sociedade acerca deste tema, as respostas dos nossos entrevistados foram praticamente unânimes. Consideraram que a opinião é negativa, prevalecendo atitudes de discriminação, pena, visão de "coitadinhos", também ilustradas na investigação de Veiga & Salgado (2013) com estudantes portugueses e mexicanos. Segundo os inquiridos do nosso estudo há ainda pouca abertura, alguma relutância, receio do desconhecido e as pessoas são muito imaturas quanto a esta realidade. Há também muito a fazer neste sentido, passando primeiramente por uma mudança de mentalidades.

Apesar de prevalecerem imagens negativas associadas a esta



população, os nossos dados mostram-nos também que a atitude destes profissionais, caso tivessem que trabalhar com alguém com este tipo de deficiência, seria de forma natural, sem qualquer tipo de problemas, referindo que apoiariam o máximo que conseguissem. Estas respostas podem indiciar algum efeito de desejabilidade social<sup>8</sup>, uma vez que foi realizada uma entrevista presencial, estando assim estes dados suscetíveis a alguns enviesamentos. No entanto, estes dados corroboram e vão na mesma linha de outros estudos, como por exemplo, os de Estanqueiro (2013), Lopes (2010), Fernandes (2011) e Eurobarómetro (Eurobarometer, 2001) que demonstram que as pessoas tendem a considerar-se muito mais à vontade do que outras na presença de uma pessoa com deficiência intelectual.

As imagens que a sociedade cria sobre estas pessoas tornam a integração socioprofissional mais difícil e complicada. Os entrevistados frisam este facto, apontando vários aspectos importantes. A estrutura das empresas é uma das primeiras razões, uma vez que consideram que "as empresas têm estruturas reduzidas ao mínimo, são uma carga bastante pesada para as empresas e o facto de ter uma estrutura reduzida ao mínimo não consegue ter condições para trabalhar com pessoas com deficiência". O próprio mercado de trabalho está cada vez mais complicado, considerando-o extremamente competitivo, sendo que, neste momento, as empresas querem ter o máximo de produtividade.

Especificamente quanto ao papel das empresas e a respectiva responsabilidade social das mesmas, vários são os aspectos referidos pelos profissionais inquiridos, sendo esta informação mais rica neste âmbito, uma vez que estamos perante técnicos de uma empresa. Os obstáculos à integração profissional mais referidos foram a natureza da função/tarefa, a pouca abertura e preparação e a falta de familiaridade.

Tanaka e Manzini (2005) afirmavam que a falta de informações relativas à deficiência, aliadas às possíveis crenças de que esta pessoa poderia não corresponder aos ritmos impostos pela produtividade, levariam à

---

<sup>8</sup> A desejabilidade social é a tendência que os indivíduos têm em dar uma resposta socialmente mais aceitável do que a sua verdadeira resposta. Eles fazem isso com o propósito de projetar uma imagem mais favorável de si próprio, evitando assim receber avaliações negativas (Encyclopedia of Survey Research Methods, 2015).

não contratação dessa mão-de-obra pelas empresas, o que se coaduna com as afirmações dos entrevistados ao dizerem que, para existir uma adaptação às mesmas posições de trabalho, é necessário que todas as pessoas da empresa tentem entender quais são as necessidades específicas destas, "quais as capacidades globais que elas têm". A falta de disponibilidade e interesse e a pouca abertura das pessoas são também razões apontadas pelos inquiridos. Estes consideram que as próprias empresas não estão dispostas a esses recrutamentos, somente se conseguirem alcançar algum benefício, e o próprio mercado de trabalho não tem ainda condições para acolher estas pessoas. De acordo com os nossos inquiridos, falta também alguma preparação das empresas de forma a conseguirem acolher da melhor forma estes indivíduos.

GRACE (2005) refere alguns obstáculos que vão no mesmo sentido dos discutidos anteriormente, sendo estes as dificuldades de compreensão e informação por parte dos empregadores e colaboradores, a inexperiência dos colaboradores na convivência com pessoas deficientes e, por último, os níveis de qualificação e eventuais dificuldades na adaptação às funções por parte dos candidatos que possuem a deficiência, nomeadamente níveis maiores de receio, insegurança, entre outros.

É deste modo necessário refletir sobre as condições a que um colaborador deficiente está sujeito, sabendo de antemão, que pode correr o risco das próprias pessoas que o irão receber não acreditarem no seu potencial para o trabalho. Assim sendo, os obstáculos existentes têm de ser minimizados de forma a que este processo de integração seja alcançado na sua plenitude.

Sendo o trabalho, como Silva e Frutado (2012) referem, uma das principais vias de inclusão social, permitindo ao indivíduo demonstrar as suas potencialidades e competências, a integração socioprofissional conduz a inúmeras vantagens, tanto para o indivíduo com deficiência como para a própria empresa. Neste mesmo sentido, os entrevistados referem que a pessoa ganha muito em termos de motivação pessoal, autorrealização e autoestima. É assim vantajoso incrementar a diversidade nos locais de trabalho, promovendo a igualdade de oportunidades, de modo a que todos possam desenvolver as suas potencialidades (GRACE, 2005).

Por outro lado, a empresa também ganha ao contratar estas pessoas. Os entrevistados acham que a empresa consegue promover uma imagem social favorável para o exterior e ainda apontam que, "do ponto de vista social dão sempre mais humanidade ao local de trabalho", indo ao encontro de GRACE (2005) ao referir que a integração de pessoas com deficiência nas empresas tem um efeito de humanização nas relações de trabalho, levando a efeitos positivos na produtividade das empresas, compensando eventuais défices de produtividade que estes trabalhadores possam ter.

Embora os nossos inquiridos sejam profissionais que, não têm um contacto diário com a deficiência intelectual, é notório nos nossos resultados que estes profissionais têm alguma consciência acerca do tema, manifestam sensibilidade para com estas questões, mostrando constantemente, ao longo das suas afirmações, sentimentos de esperança e indícios de que é possível combater a discriminação ainda existente, e tornar a integração socioprofissional mais eficaz.

Com isso, os profissionais consideram que deveria existir uma percentagem obrigatória de pessoas com deficiência nas empresas, tendo sido referido um caso de uma empresa espanhola que adota esta medida. Referem também que é crucial um maior acompanhamento e uma maior atenção, no sentido de dar um tempo mais alargado, para que os indivíduos consigam adaptar-se às funções que possam vir a desempenhar. Na mesma linha, indicam que o acolhimento e a integração destas pessoas deve ser bem pensado e construído pois necessita conter algumas atenções, afirmando que deveria haver um "programa especial". Os inquiridos afirmam que as pessoas com esta deficiência devem ter os mesmos direitos que as outras, no entanto, focam-se demasiado na diferenciação das medidas adotar, acham que, para assegurar os mesmos direitos, são necessárias medidas de diferenciação. Outra das sugestões prende-se com a questão da formação a nível interno. Acham que a própria empresa deve ter algum *background* a este nível, de forma a saberem como reagir e como lidar com estas pessoas. Monteiro et al. (2011) também falam na questão da formação, mas relativamente a sensibilizar para que as atitudes dos colaboradores sejam menos preconceituosas e discriminatórias.

As empresas ao eliminarem as barreiras e, ao adotarem um modelo de

gestão baseado na responsabilidade social, podem levar a uma melhoria no processo de integração e também na promoção da produtividade e do desempenho de todos os colaboradores. Ainda assim, é importante a convivência diária com todos os envolvidos neste processo, não descurando o papel da família, pois este é considerado pelos inquiridos, um papel fundamental, de apoio e de ajuda, pois são os melhores conhecedores das necessidades do deficiente.

Os resultados por nós obtidos, tendo em conta a opinião dos inquiridos, apontam para que as pessoas com deficiência intelectual possam ser bem-sucedidas no mercado de trabalho, apesar de considerarem que dependerá sempre do tipo de função a desempenhar e do grau da deficiência.

Estamos perante um trabalho árduo em que é necessário investir em certos aspectos relativos às empresas, à sociedade e ao próprio Estado, mas a mentalidade das pessoas também necessita de ser mais tolerante com estas questões, de forma a que as atitudes discriminatórias e de exclusão se dissipem.

## VI- Conclusões

Tendo em conta os resultados obtidos é possível concluir que os nossos profissionais consideram que a integração socioprofissional das pessoas com deficiência intelectual é difícil e complicada. No entanto, é bom frisar que estes técnicos acreditam no potencial e nas capacidades destas pessoas, ainda que se tenha que fazer alguns ajustes e adaptações aos postos de trabalho.

A dificuldade na integração socioprofissional advém, de acordo com as percepções destes técnicos, tanto de factores externos às empresas como de factores de ordem social, nomeadamente do Estado. Para estes muitas das barreiras existentes surgem devido à mentalidade das pessoas, à falta de abertura e ao desconhecimento das necessidades, e mais importante ainda, das capacidades reais que estas têm. Torna-se deste modo relevante desmistificar os estereótipos ainda prevalecentes na nossa sociedade, de forma a que a integração socioprofissional seja realmente conseguida. A situação económica do país não é favorável a este processo, pois as dificuldades no mercado de trabalho ficam mais acrescidas para estas pessoas. É importante uma maior sensibilização e consciencialização da sociedade para estas questões, aspectos referidos pelos profissionais, uma vez que, estando os indivíduos mais tolerantes, as empresas ao serem constituídas por pessoas, tornam-se também mais inclusivas e com uma responsabilidade social mais elevada.

O nosso estudo, mais uma vez, é meramente exploratório, portanto não podemos generalizar todos os resultados obtidos, estando também subjacente a ele alguns entraves e constrangimentos. Não existiu um júri nem um acordo inter-juizes na análise de conteúdo, podendo estar assim os dados enviesados. Relativamente às entrevistas, a inexistência de experiência nesta área, ainda que tenham sido feitos esforços no sentido contrário, pode também ter tido influência nos resultados. O número reduzido da amostra também se torna num constrangimento pois se obtivéssemos uma amostra maior e, eventualmente, mais diversificada poderíamos ter resultados mais conclusivos e mais ricos. No entanto, esta investigação permitiu evidenciar a posição de colaboradores de uma empresa sem qualquer contacto directo com

peças deficientes relativamente ao tema. Conseguimos identificar quais as suas perceções acerca da integração socioprofissional, ficando com uma visão mais clara e mais rica acerca do mundo do trabalho para estas pessoas.

Dado o carácter exploratório da investigação é necessário que se continue a pesquisar este tema, permitindo-nos compreender melhor esta realidade e as diferentes formas de intervenção. Diversificar as amostras poderá ser uma sugestão interessante, uma vez que os estudos têm sido feitos maioritariamente com adolescentes. Explorar o mundo do trabalho, tanto com técnicos que lidam diretamente com esta população, como com técnicos que não tenham proximidade com estes pode oferecer resultados pertinentes.

### Bibliografia

- Abric, J. C. (1993). Central system, peripheral system: their functions and roles in the dynamics of social representations. *Papers on Social Representations*, 2 (2), 75-78.
- American Association of Intellectual and Developmental Disabilities. (2012). *Frequently Asked Questions on Intellectual Disability*. Consultado em 22 de Novembro, 2014. Disponível em <http://aaid.org/intellectual-disability/definition/faqs-on-intellectual-disability#.UuaDBhCp3IU>.
- Albuquerque, M. C. P. (1996). Perspectivas etiológicas da deficiência mental ligeira. *Revista Portuguesa de Pedagogia*, 30 (2), 195-220.
- Albuquerque, M. C. P. (2000). *A criança com deficiência mental ligeira*. Lisboa: Secretariado Nacional para a Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência.
- Bardin, L. (1994). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70.
- Barnes, C. (1997). “A legacy of oppression: A history of disability in western culture”, in L. Barton (ed.), *Disability, Past, Present and Future*. Leeds: The Disability Press.
- Belo, C., Caridade, H., Cabral, L., & Sousa, R. (2008.) Deficiência Intelectual: Terminologia e Conceptualização. *Revista Diversidades*, 22, 2-39.
- Breakwell, M. G. (1993). Social Representations and Social Identity. *Papers on Social Representations*, 2 (3), 44-47.
- Business Dictionary (2014). *Semi-structured interview*. Consultado em 5 de Dezembro, 2014. Disponível em <http://www.businessdictionary.com/definition/semi-structured-interview.html>.
- Calcavante, G. F., & Minayo, S. C. M. (2009). Representações sociais sobre direitos e violência na área da deficiência, *Ciência e Saúde Colectiva*, 14 (1), 57-66. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-81232009000100011>.
- Castro, P. (2002). Notas para uma leitura da teoria das representações sociais em S. Moscovici. *Análise Social*, 164 (37), 949-979.

- CRHLP (2014). *A inclusão dos profissionais com deficiência*. Consultado em 9 de Dezembro, 2014. Disponível em [http://www.crhlp.org/actualidade/noticias/2014/NOV14/A\\_inclusao\\_profissionais\\_deficiencia.html](http://www.crhlp.org/actualidade/noticias/2014/NOV14/A_inclusao_profissionais_deficiencia.html).
- Devenney, M. J. V. (1997). *The social representations of disability: Fears, fantasies and facts*. (Tese de Doutoramento não publicada). University of Cambridge, Cambridge.
- Doise, W. (1992). L'ancrage dans les études sur les représentations sociales. *Bulletin de Psychologie*, 45 (405), 189-195.
- DSM-V-TM (2014) *Manual de Diagnóstico e Estatística das Perturbações Mentais*, (5ª ed.), Texto Revisto. Lisboa: Climepsi Editores.
- Encyclopedia of Survey Research Methods (2015) *Social Desirability*. Consultado em 4 de Fevereiro, 2015. Disponível em <http://srmo.sagepub.com/view/encyclopedia-of-survey-research-methods/n537.xml>.
- Eurobarometer 54.2 (2001). *Attitudes of Europeans to disability*. A report prepared by the European Opinion Research Group (EORG) for the Education and Culture Directorate-General. European Commission.
- Esnard, C. (1998). Les représentations sociales du handicap mental chez les professionnels médico-sociaux. *Revue Européenne du Handicap Mental*, 5, 10-23.
- Estanqueiro, V. P. J (2014). *Representações sociais de estudantes universitários acerca de pessoas com deficiência mental e sua integração socioprofissional*. Dissertação de mestrado: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra.
- Fernandes, C. (2007). Empregabilidade e diversidade no mercado de trabalho: A inserção profissional de pessoas com deficiência. In: Direcção Geral de Estudos, Estatísticas e Planeamento (Ed.). *Cadernos Sociedade e Trabalho: Vol. 8. Integração das pessoas com deficiência*. (pp. 101-114). Lisboa: DGEEP.
- GRACE (2005). *A Integração de pessoas com deficiência nas empresas: Como atuar*. Lisboa: GRACE.
- Höijer, B. (2011). Social Representations Theory. A New Theory for Media Research. *Nordicom Review* 32 (2), 3-16.



- Howarth, C. (2006). A social representation is not a quiet thing: The critical potential of social representations theory. *British Journal of Social Psychology*, 45 (1), 65-86. DOI: 10.1348/014466605X43777.
- Jodelet, D. (1991). *Madness and social representations*. Hemel Hempstead: Harvester Wheatsheaf.
- Leandro, A., & Rebelo, T. (2011). A responsabilidade social das empresas: Incursão ao conceito e suas relações com a cultura organizacional. *Exedra, Número especial*, 11-39.
- Lopes, M. F. A. M. (2010). *Representações sociais de estudantes universitários relativamente a pessoas deficientes mentais e sua integração socioprofissional*. Dissertação de mestrado: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra.
- Lima, A. J. (2013). Por uma análise de conteúdo mais fiável. *Revista Portuguesa de Pedagogia*, 47 (1), 7-29.
- Martins, M. (2001). *Deficiência mental e desempenho profissional*. Lisboa: Secretariado Nacional para a Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência.
- Miguel, I. C. (2010). *A inteligência e o seu desenvolvimento: Representações Sociais, Valores e Estilos Parentais. Perspectivas em Análise (Tese de Doutoramento não Publicada)* Universidade de Coimbra, Coimbra.
- Monteiro, G., L., Oliveira, M, S., Rodrigues., M, S., & Dias, A., C. (2011). Responsabilidade social empresarial: inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. *Revista Brasileira de Educação Especial Marília*, 17 (3), 459-480. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-65382011000300008>.
- Moscovici, S. (1973). *Introduction à la psychologie sociale*. Paris: Librairie Larousse.
- Organização Mundial de Saúde (2004). *Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde*. Lisboa: Direcção Geral da Saúde. Consultado em 4 de Fevereiro, 2015, disponível em [http://www.inr.pt/uploads/docs/cif/CIF\\_port\\_%202004.pdf](http://www.inr.pt/uploads/docs/cif/CIF_port_%202004.pdf).
- Pereira, S. A. (2011). *Representações sociais e integração socioprofissional da população deficiente mental em Emprego Protegido*. Dissertação

- de mestrado: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra.
- Rosa, A. (2007). A responsabilidade das empresas no combate à discriminação de pessoas com deficiência. *Dirigir*, 98, 24-28.
- Saeta, B. P.R. (1999). O contexto social e a deficiência. *Psicologia: Teoria e Prática*, 1 (1), 51-55.
- Silva, A. C. (s/d). *Inserção Profissional de Pessoas com Deficiência Mental: perspectiva dos empregadores*. Consultado em 1 de Fevereiro, 2015. Disponível em <http://www.oed.com.pt/contents/estudos/estudos2.pdf>.
- Silva, P. L.N., & Furtado, V. A. (2012). Inclusão no Trabalho: A Vivência de Pessoas com Deficiência Intelectual. *Interacção em Psicologia*, 16 (1), 95-100. doi: <http://dx.doi.org/10.5380/psi.v16i1.23012>.
- Shalock, R. L., Luckasson, R. A., Shogren K. A., Borthwick-Duffy, S., Bradley, V., Buntinx, W. H. E., Coulter, D. L., Craig, E. M., Gomez, S. C., Reeve, Y. L. A., Snell, M. E., Spreat, S., Tassé, M. J., Thompson, J. R., Verdugo, M. A., Wehmeyer, M. L., & Yeager, M. H. (2007). The renaming of mental retardation: Understanding the change to the term intellectual disability. *Intellectual and developmental disabilities*, 45(2), 116-124. doi: <http://dx.doi.org/10.1352/19349556> (2007)45[116: TROMRU] 2.0.CO; 2.
- Tanaka, E. D. O., & Manzini, E. J. (2005). O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? *Revista Brasileira de Educação Especial*, 11 (2), 273-294. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-65382005000200008>.
- Unric (2014). *Alguns Factos e Números sobre as Pessoas com Deficiência*. Consultado em 14 de Janeiro, 2015. Disponível <http://www.unric.org/pt/pessoas-com-deficiencia/5459>.
- Vala, J. (2006). Representações sociais e psicologia social do conhecimento quotidiano. In M. Monteiro & J. Vala (Eds.). *Psicologia Social* (4ª ed., pp. 457-502). Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Vala, J., & Castro, P. (2013) Pensamento social e representações sociais. In Vala., & Monteiro, B. M (Eds). *Psicologia Social* (9ª ed., pp. 569-602). Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.

- Valentim, J. P. (2003). *Identidade e lusofonia nas representações sociais de portugueses e de africanos*. Tese de Doutoramento, Universidade de Coimbra, Coimbra.
- Valentim, J. P., Craveiro, D., Silva, J. R., & Dinis, E. (2011, Fevereiro). *Escola inclusiva em análise: Uma abordagem exploratória às representações sociais sobre a deficiência mental na escola*. Colóquio Internacional Portugal entre Desassossegos e Desafios, Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.
- Veiga, C (2006), *As Regras e as Práticas: Factores Organizacionais e Transformações na Política de reabilitação Profissional das Pessoas com Deficiência*, Cadernos SoNRIPD, n.º 20: Lisboa.
- Veiga, C. V., & Salgado, J. A. (2013). Mexican and Portuguese young students facing disability. A comparative study using social representations. *Convergência – Revista de Ciências Sociais*, 20 (63), 99-124.
- Yazbeck, M., McVilly, K., & Parmenter, T. (2004). Attitudes Toward People with Intellectual Disabilities: an Australian Perspective. *Journal of Disability Policy Studies*, 15 (2), 97-111. doi: 10.1177/10442073040150020401.
- Wilkinson, P., & McGill, P. (2009). Representation of People with Intellectual Disabilities in a British Newspaper in 1983 and 2001. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 22, 65-76. doi: 10.1111/j.1468-3148.2008.00453.x.

## **Anexos**

## Guião de Entrevista

*Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Coimbra*

1. Identificação do entrevistado.
  - Sexo:
  - Idade:
  - Formação Académica:
  - Função:
  - Tempo de trabalho na área:
  
1. O que pensa acerca da entrada de pessoas com deficiência no mercado de trabalho?
  
2. Acha que, na realidade, as pessoas portadoras de deficiência têm os mesmo direitos ao mercado de trabalho, comparativamente com as pessoas sem deficiência?
  
3. Que razões aponta para este fato?
  
4. Quais acha que são as maiores dificuldades na integração socioprofissional desta população?
  
5. E quais as vantagens para o indivíduo e para a empresa, se existir um processo de integração?
  
6. Como perceciona o papel das empresas neste processo de integração ? O que acha que as empresas deveriam implementar? Tendo em conta a sua função, o que poderia fazer?
  
7. Relativamente à família, acha que esta tem um papel importante na integração da pessoa deficiente no mercado de trabalho?

8. Qual acha que é o papel das escolas na integração destas pessoas? E as instituições? Considera que estão a desempenhar uma ponte adequada para a inserção no mercado de trabalho?
9. Trabalha com alguém com deficiência intelectual? Se não, gostaria de trabalhar? Como lidaria com a situação?
10. Fora do seu local de trabalho conhece e/ou mantém contato com alguém deficiente? Qual o seu grau de proximidade?
11. Conhece alguém com deficiência intelectual que se tenha integrado no mercado de trabalho? Fale-me desta experiência.
12. Considera que um sujeito portador de deficiência pode ser bem sucedido no mercado de trabalho?
13. Qual acha que é a opinião da sociedade relativamente a este tema? Acha que tem vindo a melhorar?
14. Que sugestões daria para melhorar a integração destas pessoas?

## Dimensão I: Integração socioprofissional de pessoas com deficiência intelectual

**Definição:** Percepções relativamente aquilo que pensam acerca da integração dos indivíduos com deficiência no mercado de trabalho, quais as maiores dificuldades e os maiores entraves e qual o papel da população envolvente.

Categorias	Componentes	Exemplos
<b>Igualdade de direitos/oportunidades</b>		<p>"Têm <b>os mesmos direitos</b> que os outros."</p> <p>"Toda a gente <b>tem direito a ter oportunidades.</b>"</p> <p>"Acho que as pessoas com deficiência intelectual <b>têm o mesmo direito</b> a serem inseridas na sociedade."</p>
<b>Depende do grau e tipo de deficiência</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maior limitação de acordo com o grau e tipo</li> </ul>	<p>"Essas pessoas acabam sempre por ter uma limitação, <b>dependendo do grau de deficiência e de que deficiência se trata</b>"</p> <p>"Depende do <b>tipo de deficiência</b> e do tipo de trabalho."</p> <p>"<b>Dependendo da deficiência</b> como é óbvio."</p> <p>"Acabam por estar sempre um pouco limitadas, <b>dependendo da deficiência ou do grau de deficiência.</b>"</p>
<b>Acesso ao mercado de trabalho</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Não têm o mesmo acesso</li> </ul>	<p>"Claro que <b>não.</b>"</p> <p>"<b>Nem por isso</b>, na realidade penso que não acontece, pelo menos a 100%."</p> <p>"<b>Não me parece</b> que tenham."</p> <p>" Aquilo que se vê na realidade <b>não têm</b>, deveria ter mas não têm."</p> <p>"<b>Não se verifica</b> na nossa sociedade a todos os níveis como sabemos."</p> <p>"<b>Não, infelizmente não</b>, politicamente falando dar-lhe-ia uma resposta, objectivamente, na prática, <b>acho que não têm.</b>"</p>
<b>Integração</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Difícil</li> <li>• Complicada</li> <li>• Sem dificuldades</li> <li>• Estrutura das Empresas</li> <li>• Capital económico das Empresas</li> <li>• Dificuldades do Mercado de Trabalho</li> <li>• Falta de apoio do Estado</li> <li>• Tempo escasso</li> </ul>	<p>"Conforme, a pessoa pode conseguir atingir os objectivos para que foi proposto, <b>não me parece que seja uma dificuldade</b>, nós às vezes é que criamos dificuldades onde elas não existem."</p> <p>"Temos um surdo-mudo que tem funções e está a fazer manutenção de carros de transporte de louça, está sedentarizada e é um bom funcionário, <b>mas é uma pessoa que é um risco se andar a circular pela fábrica sozinho, não ouve.</b>"</p> <p>"Uma pessoa portadora de deficiência tem de ser uma pessoa bem acompanhada, <b>e por vezes há situações em que isso não é possível.</b>"</p>

		<p>"Porque o mercado de trabalho neste momento é extremamente competitivo e as empresas querem ter o máximo de produtividade."          "O mercado de trabalho está cada vez mais complicado."          "Custos, as empresas tem estruturas reduzidas ao mínimo, as estruturas são uma carga bastante pesada para as empresas e o facto de ter uma estrutura reduzida ao mínimo não consegue ter condições para trabalhar com pessoas com deficiência."          "As empresas querem lucros, querem trabalhos, exercem pressão para as pessoas atingirem objectivos e claro que uma pessoa dessas está sempre muito mais limitada"          "Toda a gente olha muito aos custos, aos encargos das empresas, à rentabilidade, à produtividade das pessoas"          "Naturalmente penso que também não há apoios por parte do estado, ao contrário de outros países em que há incentivos."          "Se calhar é mesmo o tempo que nós temos disponíveis para os acompanhar."</p>
<p><b>Vantagens para o indivíduo</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivação</li> <li>• Autorrealização</li> <li>• Autoestima</li> </ul>	<p>"Para a pessoa em si, é uma mais valia estar a trabalhar, uma <b>motivação, realização profissional</b>"          "Para a pessoa acaba por ser uma <b>realização pessoal</b> e acaba por se <b>sentir útil na sociedade</b>"          "É assim, para a pessoa é indescritível e incalculável porque <b>vai-se sentir integrado, vai-se sentir útil</b>"          " Para o indivíduo acho que seriam bastantes, seria uma <b>forma de se integrar</b> e de se <b>sentir bem consigo próprio</b>"          "A vantagem para a pessoa é <b>sentir-se integrada, sentir-se útil na sociedade</b>, sentir que tem uma vida como qualquer outra pessoa com quem lida na sua vida pessoal"</p>
<p><b>Vantagens para a empresa</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ajuda Social</li> <li>• Ambiente favorável</li> <li>• Boa imagem</li> </ul>	<p>"Olha primeiro para a empresa acho que seria a <b>forma como a própria empresa seria vista por outras pessoas, por outras entidades</b>"          "As empresas do <b>ponto de vista social dão sempre mais humanidade ao local de trabalho</b>"          "Depois isto tem muito a ver com a <b>parte social, aquilo que nos permite também crescer</b>"</p>



<p><b>Papel da família</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• É vantajosa</li> <li>• Base</li> <li>• Fundamental</li> <li>• Limitativa</li> <li>• Superprotege</li> </ul>	<p>“Para a empresa em si, portanto penso que terá também um <b>carácter social, isto é, poder ajudar a integrar</b> as pessoas da região onde se encontra, penso que não tem nada a perder”</p> <p>“É uma <b>base</b>”          “É um <b>apoio, uma base</b>”          “Acho que a família é a <b>base de tudo</b>, se a família ajudar e estiver por perto é uma mais-valia”          “É fundamental sim claro, a família é sempre a <b>base de tudo</b>”          “As nossas famílias acabam por ser um bocadinho aquilo que nos prepara para a vida, e sobretudo para esses casos específicos, acho que podem ser um <b>meio facilitador</b>”          “Sim naturalmente <b>a família é importante</b>, sendo nós portadores ou não de algum tipo de deficiência ou limitação, <b>a família é fundamental</b>, sem o apoio naturalmente não conseguimos”          “Eu acho que sim. <b>É uma ajuda</b>, ao fim ao cabo é a família que melhor conhece as pessoas e sabe as limitações e sabe o que é que a pessoa é capaz de fazer”          “Está um pouco limitada, a família enquanto família <b>tem um papel mais limitado</b>”          “Uma pessoa quando está no <b>seio familiar que de alguma forma é superprotegido</b> e que nunca alertaram para as condicionantes do mercado de trabalho”</p>
<p><b>Papel das escolas e instituições</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Importante</li> <li>• Complicado/Difícil</li> <li>• Boa preparação</li> <li>• Má preparação</li> </ul>	<p>“É muito <b>importante</b>, até porque eles têm mais dificuldade, cabe à escola, até na identificação da doença, têm um papel muito importante”          “Aí já é <b>um bocadinho mais complicado</b>”          “Eu acho que sim, a função da escola e da família e das empresas, é <b>dar confiança à pessoa que ela pode desempenhar a tal função</b>”          “As que conheço sim, acho que sim, claro que a proximidade pode ser muito maior entre as empresas e instituições mas acho <b>que já se começa a ver um bom trabalho feito em Portugal</b>”          “É assim, <b>preparar eu acho que preparam</b> agora se depois os conseguem integrar bem e fazer a passagem da escola para a faculdade e da faculdade para o mercado de</p>

<p><b>Sucesso profissional</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bem-sucedido</li> <li>• É difícil</li> <li>• Depende da função</li> <li>• Depende do grau de deficiência</li> </ul>	<p>trabalho ou da escola directamente para o mercado de trabalho, se calhar já não é tão fácil e não sei se existirá esse acompanhamento”</p> <p>“Ui, <b>isso é mais complicado</b>, infelizmente as instituições, estamos a falar de escolas por exemplo, <b>devia haver um maior acompanhamento o que não há</b>, infelizmente não há”</p> <p>“Eu acho que com estas alterações todas, redução de custos, preocupação com números, objectivos, orçamentos, as escolas e instituições esquecem-se um bocadinho da principal função que têm que é preparar cidadãos conscientes, cívicos na sociedade, é óbvio que estas pessoas são cidadãos como os outros, <b>é preciso é um bocadinho mais de atenção</b>”</p> <p>“<b>Acho que não</b>, essas instituições <b>deviam ter um papel mais efetivo</b>, para já para de alguma forma preparar a pessoa mesmo com as limitações que tem e dentro daquilo que sabem o que é a pessoa, tentar alertar o que é o mercado de trabalho, as implicações do mercado trabalho na própria pessoa”</p> <p>“É aí que <b>a escola pode ser útil</b> elaborando relatórios, indicando qual a sua melhor aptidão para que depois as empresas e o estado possam orientar estas pessoas”</p> <p>“Considero”</p> <p>“Pode, acho que sim, <b>tenho a certeza, sim, sim, sim</b>”</p> <p>“<b>Depende das funções</b>, depende do ramo a que a pessoa está a ser inserida. Há áreas que sim, há outras talvez mais difíceis, mas <b>depende da área</b>”</p> <p>“É assim, <b>acho difícil</b>, acho muito difícil, mas tudo é possível <b>depende dos apoios</b> que há por traz disso, <b>depende do grau de deficiência</b>, depende das pessoas que a recebam, <b>depende da função</b> que lhe é dada”</p> <p>“Isso é muito subjetivo, depende <b>do nível de deficiência</b>. Acho que <b>dependendo do nível e do grau</b> de deficiência sim”</p> <p>“É assim, <b>dependendo da função</b>, penso que sim. Tem barreiras como é óbvio, talvez não em todas as funções, mas se calhar em algumas que se</p>
------------------------------------	--	--

		<p>adequam mais à personalidade da pessoa e das capacidades que tem de o executar sim, <b>claro que não são todos os trabalhos que são adequados</b> a esse tipo de deficiência digo eu..."</p> <p><b>"Considero que sim, depende sempre do grau,</b> com certeza que se o grau for mais profundo as dificuldade são maiores, mas acho que, tenho ideias que há pessoas com síndrome de down e que conseguem ser adultos funcionais, não sei até que ponto essa funcionalidade é equiparada à de outros adultos normais sem deficiência mas penso que não será por aí"</p> <p><b>"Pode,</b> no nosso país atualmente não"</p> <p><b>"Pode, pode, dependendo das funções,</b> para uma pessoa que tenha alguma deficiência física há trabalhos de escritório, não haverá problema nenhum e para deficiência intelectual"</p> <p><b>"Dependendo do grau</b> já seria mais complicado, em tarefas administrativas, estar a trabalhar no computador, elaborar relatórios, <b>já seria mais complicado"</b></p>
--	--	--

## Dimensão II: Responsabilidade social das empresas

**Definição:** Opinião acerca do papel específico das empresas no processo de integração no mercado de trabalho.

Categorias	Componentes	Exemplos
<p><b>Natureza da função/tarefa</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adequar às limitações</li> <li>• Barreiras de mobilidade</li> <li>• Polivalência</li> </ul>	<p>"O mais difícil acho que é o <b>trabalho em sim,</b> adequar o tipo de tarefa, o tipo de trabalho que é necessário fazer às limitações que a pessoa inevitavelmente sabe que tem."</p> <p>"Eu penso que as maiores dificuldades são primeiramente a <b>compreensão dos métodos de trabalho</b> ou a <b>adaptação dos métodos de trabalho</b> aquilo que a pessoa consegue efetivamente ajudar."</p> <p>"Eu acho que as <b>funções em si,</b> porque nunca podem ser integradas em qualquer função de uma empresa."</p> <p>"Eu acho que as barreiras maiores serão mesmo as da <b>mobilidade.</b>"</p> <p>"As empresas <b>querem pessoas que sejam cada vez mais polivalentes,</b> que façam um bocadinho de tudo, essas pessoas acabam sempre por ter uma limitação"</p>

<p><b>Pouca abertura e preparação</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mentalidade das pessoas</li> <li>• Falta de disponibilidade</li> <li>• Falta de interesse</li> <li>• Falta de abertura das pessoas</li> </ul>	<p>“Acho que muitas vezes <b>as empresas não estão abertas a esses recrutamentos</b>, por assim dizer, a não ser que se lhes trouxer algum benefício”  <b>“As pessoas não são tão abertas a trabalhar com uma pessoa com deficiência</b>, ou porque não têm disponibilidade para estar a acompanhar aquela pessoa da forma como precisa de ser acompanhada, ou simplesmente <b>porque não querem</b>”          “É ter abertura para aceitar uma pessoa dessas”          “Têm de fazer ajustes que <b>nem sempre estão disponíveis para fazer</b> ou capazes até mesmo de o fazer”          “O mercado de trabalho <b>ainda não está preparado</b> para acolher pessoas com algumas deficiências”          “As empresas <b>ainda não estão muito bem preparadas</b>, as empresas ainda não estão vocacionadas”          “É preciso as empresas estarem de tal forma estruturadas para conseguirem trabalhar com essas pessoas e eu considero <b>que nem todas as empresas estão preparadas para isso</b>”</p>
<p><b>Falta de familiaridade</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Não conhecem as necessidades</li> </ul>	<p>“Eu penso que é mesmo uma <b>falta de familiaridade das empresas com as necessidades</b> das pessoas que têm deficiências cognitivas.”          “O mercado de trabalho não está <b>necessariamente habituado a poder conformar-se às necessidades específicas delas</b>”          “Acho que para se adaptarem às mesmas posições de trabalho tem que haver um esforço das pessoas dentro das empresas, de alguma forma para <b>perceberem quais são as necessidades especiais dessas pessoas</b>, quais são as capacidades globais que elas têm”</p>
<p><b>Medidas a implementar</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Percentagem obrigatória de pessoas com deficiência</li> <li>• Acompanhamento</li> <li>• Maior atenção</li> <li>• Acolhimento e Integração</li> <li>• Formação</li> <li>• Maior visibilidade e sensibilização</li> </ul>	<p>“Eu acho que <b>devia ser quase obrigatório, entre aspas, uma empresa ter uma pessoa portadora de uma qualquer deficiência</b>”          “Mas por acaso conheço um caso em Aveiro, de uma empresa que recruta, até mesmo para a produção”          “Obrigando mesmo as <b>empresas privadas a terem</b></p>

		<p><b>um determinado número de pessoas para as poder integrar</b></p> <p>"Acho que deviam ter <b>mais atenção</b> a esse tipo de pessoas e ver ali pessoas que se calhar não são normais, são diferentes mas se calhar até trabalham com mais motivação e dão mais valor até que uma pessoa normal"</p> <p>"Se calhar <b>dar um bocadinho mais de atenção</b> a essas pessoas, na forma como são integradas, <b>dar-lhes um bocadinho mais de tempo</b> também, para as pessoas se adaptarem às funções que possam vir a desempenhar"</p> <p>"É criar condições, criar primeiro o posto de trabalho"</p> <p>"É <b>integrá-lo, apresentar a empresa, o trabalho e</b> conforme depois também o desenvolvimento da pessoa, <b>ter acompanhamento</b> pelo chefe e por uma pessoa mais experiente, efetivamente fazer um procedimento normal que uma empresa tem no <b>acolhimento</b> de um novo colaborador, claro que com algumas atenções."</p> <p>"Eu acho que têm de ter como se um <b>programa especial.</b>"</p> <p>"Eu acho que uma empresa deve preparar os recursos humanos que são se calhar o principal elo de ligação"</p> <p>"Eu acho que a empresa tinha que ter algum <b>background a nível de formação</b>, sermos formados para recebermos essas pessoas, saber o que fazer desde o primeiro dia que essa pessoa entra"</p> <p>"Acho que de alguma forma devia haver <b>mais alguma formação</b>"</p> <p>"Essas pessoas podem ser muito mais a sociedade, e para o poderem fazer tem que haver <b>mais visibilidade em relação ao tema.</b>"</p> <p>"É fazer talvez algum trabalho mais ao nível social, de <b>sensibilização</b>, que também acho que agora as novas redes sociais que nós temos ajudam, torna-se viral"</p>
--	--	---

### Dimensão III: Opinião da sociedade

**Definição:** Percepção dos indivíduos relativamente àquilo que a sociedade acha em relação ao tema da deficiência intelectual e às respectivas atitudes que estes têm em relação a esta realidade.

Categorias	Componentes	Exemplos
<b>Negativa</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Discriminação</li> <li>• Exclusão</li> <li>• Síndrome do "coitadinho"</li> </ul>	<p>"Muito má, se calhar no nosso mundinho aqui em Portugal, acho que os portugueses ainda <b>fazem muita discriminação</b>, são tolos pronto"</p>





<p><b>Contacto familiar</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contacto direto</li> <li>• Parentesco afastado</li> <li>• Contacto com familiares de amigos</li> </ul>	<p>parente..."</p> <p>"Situações de autismo, sim. <b>É meu primo</b>"</p> <p>"Com deficiência física sim, deficiência intelectual não. <b>Temos algum parentesco afastado, é um invisual.</b> Faz uma vida completamente normal, ele próprio não tem qualquer problema com isso, está perfeitamente integrada na sociedade, tem emprego, família, amigos"</p> <p>"<b>Tenho um caso de um irmão com esquizofrenia</b> que neste momento está a sofrer discriminação"</p> <p>"Sim, <b>essa pessoa que conheço é familiar de um dos miúdos amigo dos meus filhos,</b> são familiares dos amigos dos meus filhos com quem convivemos ao fim de semana, a relação não é muito próxima mas vemo-nos todos os fins-de-semana"</p>
<p><b>Contacto em tempos de escola</b></p>		<p>"Em termos de escola <b>tive pessoas na minha turma com deficiências,</b> e foram sempre acompanhadas e desenvolveram-se normalmente como qualquer outro estudante..."</p>
<p><b>Atitudes no trabalho perante o contacto com pessoas deficientes</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Facilitadora</li> <li>• Difícil imaginar</li> <li>• Positiva</li> <li>• Ajuda/Apoio</li> <li>• Natural</li> <li>• Sem problemas</li> <li>• Adaptativa</li> <li>• Complicado</li> </ul>	<p>"Eu como tenho um caso familiar, eu ia fazer tudo para que ele tivesse uma boa integração, e <b>facilitava o máximo,</b> devemos sempre integrar qualquer tipo de colegas, mas em especial essas pessoas"</p> <p>"Sim, eu pronto, nunca passei pela situação portanto é um bocadinho <b>difícil dizer como reagiria,</b> sem passar pelas situações."</p> <p>"Não sei, não vou dizer que reagia nem bem nem mal..."</p> <p>"<b>Não lhe consigo responder, teria que ser no imediato...</b>"</p> <p>"<b>Tentaria fazer o melhor que consigo para lidar com a situação,</b> tentaria adaptar-me e ajudar o máximo que conseguisse"</p> <p>"<b>O melhor possível,</b> tentaria o melhor possível dentro das minhas capacidades, tentaria <b>ajudar o mais que pudesse.</b>"</p> <p>"<b>De uma forma natural</b></p>



		<p>confesso, não é uma coisa que me faça impressão.”</p> <p>“Tentaria <b>apoiar o máximo que eu pudesse</b> para que esta obtivesse sucesso”</p> <p>“Não teria qualquer impedimento em trabalhar com uma pessoa intelectualmente diminuída, por assim dizer...”</p> <p>“<b>Não penso que trabalhasse mal</b>, uma pessoa pensa sempre naquilo que são as necessidades de trabalho, se efetivamente a pessoa pudesse cumprir com aquilo que são as necessidades do trabalho, <b>não lidaria mal de modo algum</b>, acho que nesse aspecto seria igual a todos os outros, iria para trabalhar”</p> <p>“Bem, <b>não tenho problemas</b>, é evidente que a pessoa iria requerer um acompanhamento mais regular mas <b>encararia bem essa situação</b>”</p> <p>“<b>Iria-me adequar e adaptar à pessoa mais do que ela a mim</b>, mas ia encarar de uma forma muito natural”</p> <p>“Se formos adultos e pessoas formadas, <b>há uma adaptação a uma situação nova</b>, provavelmente durante alguns tempos não sabia muito bem como reagir em algumas situações...”</p> <p>“Mas seria <b>uma situação complicada</b>, se calhar por mim porque não estou habituado e porque se calhar não tenho formação para lidar com esse tipo de pessoas”</p>
--	--	--

**Quadro A1. Frequência das categorias e número total de técnicos e respectivas percentagens (%) que enunciam essas categorias na Dimensão I – Integração Socioprofissional de pessoas com deficiência intelectual**

<b>Dimensão I</b>									
<b>NI</b>	Igualdade de direitos/oportunidades	Depende do grau e tipo de deficiência	Acesso ao mercado de trabalho	Integração	Vantagens para o indivíduo	Vantagens para a empresa	Papel da família	Papel das escolas e instituições	Sucesso profissional
<b>1</b>	1	1	2	1	1	0	0	0	2
<b>2</b>	1	3	1	1	3	1	3	1	1
<b>3</b>	1	0	1	1	2	1	1	1	1
<b>4</b>	2	4	1	3	2	1	1	1	2
<b>5</b>	2	1	1	2	0	0	1	1	1
<b>6</b>	1	1	1	3	0	1	1	1	2
<b>7</b>	0	2	1	1	1	2	0	1	1
<b>8</b>	1	0	0	0	2	1	0	1	0
<b>9</b>	2	0	1	2	0	2	2	1	1
<b>10</b>	0	1	1	2	1	1	0	1	1
<b>11</b>	0	2	1	2	2	1	0	1	1
<b>12</b>	0	1	1	6	3	2	0	1	1
<b>13</b>	1	2	1	3	2	0	0	1	1
<b>Total Freq</b>	<b>12</b>	<b>18</b>	<b>13</b>	<b>27</b>	<b>19</b>	<b>13</b>	<b>16</b>	<b>12</b>	<b>15</b>
<b>Nº Técnicos</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>12</b>
<b>% Técnicos</b>	<b>69,2%</b>	<b>76,9%</b>	<b>92,3%</b>	<b>92,3%</b>	<b>76,9%</b>	<b>76,9%</b>	<b>46,2%</b>	<b>92,3%</b>	<b>92,3%</b>

**Quadro A2. Frequência das categorias e número total de técnicos e respectivas percentagens (%) que enunciam essas categorias na Dimensão II – Responsabilidade das Empresas**

<b>Dimensão II</b>				
<b>NI</b>	<b>Natureza da função/tarefa</b>	<b>Pouca Abertura e preparação</b>	<b>Falta de Familiaridade</b>	<b>Medidas a Implementar</b>
<b>1</b>	0	0	2	0
<b>2</b>	1	0	1	1
<b>3</b>	0	5	1	3
<b>4</b>	2	0	1	1
<b>5</b>	3	1	1	1
<b>6</b>	2	3	1	1
<b>7</b>	1	1	1	2
<b>8</b>	0	0	0	0
<b>9</b>	2	1	1	4
<b>10</b>	1	1	1	1
<b>11</b>	0	1	1	3
<b>12</b>	1	0	1	2
<b>13</b>	0	1	1	0
<b>Total Freq</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>13</b>	<b>19</b>
<b>Nº Técnicos</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>10</b>
<b>% Técnicos</b>	<b>61,5%</b>	<b>61,5%</b>	<b>92,3%</b>	<b>76,9%</b>

**Quadro A3. Frequência das categorias e número total de técnicos e respectivas percentagens (%) que enunciam essas categorias na Dimensão III – Opinião da Sociedade**

<b>Dimensão III</b>				
<b>NI</b>	Negativa	Evolutiva ao longo do tempo	Mentalidade	Falta de conhecimento
1	1	0	0	0
2	2	1	0	0
3	0	1	0	0
4	2	1	1	0
5	1	0	2	0
6	2	0	2	0
7	2	0	0	2
8	0	0	0	0
9	1	0	1	0
10	2	0	2	0
11	1	0	0	0
12	1	0	0	0
13	1	0	1	0
<b>Total Freq</b>	<b>16</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>2</b>
<b>Nº Técnicos</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>1</b>
<b>% Técnicos</b>	<b>84,6%</b>	<b>23,1%</b>	<b>46,2%</b>	<b>7,7%</b>

**Quadro A4. Frequência das categorias e número total de técnicos e respetivas percentagens (%) que enunciam essas categorias na Dimensão IV – Proximidade e/ou contacto com pessoas deficientes**

<b>Dimensão IV</b>					
<b>NI</b>	<b>Sem contacto</b>	<b>Conhecimento e contacto na empresa</b>	<b>Contacto familiar</b>	<b>Contacto em tempos de escola</b>	<b>Atitudes no trabalho perante o contato com pessoas deficientes</b>
<b>1</b>	1	0	0	0	0
<b>2</b>	0	0	1	0	3
<b>3</b>	1	0	0	1	2
<b>4</b>	1	0	0	0	1
<b>5</b>	0	1	0	0	2
<b>6</b>	0	1	0	0	2
<b>7</b>	0	1	0	0	2
<b>8</b>	1	0	0	0	1
<b>9</b>	0	0	1	0	3
<b>10</b>	1	0	0	0	1
<b>11</b>	0	1	1	0	0
<b>12</b>	0	1	1	0	1
<b>13</b>	1	0	0	0	1
<b>Total Freq</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>19</b>
<b>Nº Técnicos</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>11</b>
<b>% Técnicos</b>	<b>46,2%</b>	<b>38,4%</b>	<b>30,8%</b>	<b>7,7%</b>	<b>84,6%</b>